



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una
universidad privada. Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. María Senaída Morales Leguía (ORCID: 0000-0002-9124-3117)

ASESORA:

Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi esposo e hija por estar siempre a mi lado. A mí queridos padres, A mis maestros con cariño.

Agradecimiento

Deseo dar gracias primeramente a Dios por guiar mi camino, a mi esposo y familia quienes me motivaron para seguir mi carrera profesional hasta culminarlo y con los cuales puedo desarrollarme con éxito en mi vida profesional.

Página del Jurado

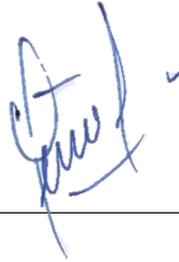
Declaratoria de autenticidad

Yo, Morales Leguía María Senaida con DNI N° 45802018 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión, tanto en los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de diciembre del 2019



Morales Leguía María Senaida

DNI: 45802018

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	47

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	17
Tabla 2. Validez de instrumentos según juicio de expertos	18
Tabla 3. Alfa de cronbach variable empowerment	19
Tabla 4. Medidas descriptivas de las variables	21
Tabla 5. Interpretación de la correlación de rho de pearson	22
Tabla 6. Resultado prueba de correlación hipótesis general	23
Tabla 7. Resultado prueba correlación de hipótesis específica 1	24
Tabla 8. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 2	24
Tabla 9. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 3	25
Tabla 10. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 4	26
Tabla 11. Distribución de frecuencia variable empowerment	27
Tabla 12. Distribución de frecuencia dimensión liderazgo	28
Tabla 13. Distribución de frecuencia dimensión poder	29
Tabla 14. Distribución de frecuencia dimensión desarrollo	30
Tabla 15. Distribución de frecuencia dimensión motivación	31
Tabla 16. Distribución de frecuencia variable rendimiento laboral	32
Tabla 17. Distribución de frecuencia dimensión rasgos de personalidad	33
Tabla 18. Distribución de frecuencia dimensión competencias	34
Tabla 19. Distribución de frecuencia dimensión logro de metas	35
Tabla 20. Distribución de frecuencia dimensión potencial de mejoramiento	36
Tabla 21. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	51
Tabla 22. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk dimensiones empowerment	52

Resumen

El presente estudio “Empowerment y Rendimiento laboral del área administrativa de una Universidad Privada. Lima, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación del empowerment y rendimiento laboral del personal del área administrativa de una Universidad Privada de Lima, 2019. Esta investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo y fue de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal ya que no se pretendió alterar las variables, para la recolección de datos la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Asimismo, la población y muestra consta de 40 asistentes administrativos, el cuestionario estuvo compuesto de preguntas en medición de la escala de Likert, se midió el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, Para el procesamiento de la información se manejó el programa estadístico SPSS 24, teniendo como resultado una correlación positiva considerable con un coeficiente de 0,887 y sig. = 0,000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

Palabras clave: Empowerment, Autonomía, Rendimiento laboral, Actitud.

Abstract

The present study “Empowerment and Labor Performance of the administrative area of a Private University. Lima, 2019”, aimed to determine the relationship of the empowerment and work performance of the administrative area staff of a Private University of Lima, 2019. This research was carried out using the quantitative approach and was of a correlational descriptive level, of non-experimental cross-sectional design since it was not intended to alter the variables, for the data collection the technique was the survey and the instrument the questionnaire. Also, the population and sample consists of 40 administrative assistants, the questionnaire was composed of questions in measurement of the Likert scale, The level of reliability was measured with Cronbach's Alpha. For the processing of the information, the statistical program SPSS 24 was managed, resulting in a considerable positive correlation with a coefficient of 0,887 and sig. = 0.000, therefore, the alternate hypothesis (H1) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected.

Keywords: Empowerment, Autonomy, Work performance, Attitude

I. Introducción

En La actualidad la creciente competitividad en las empresas, requieren estrategias para afrontar las exigencias por parte del cliente respecto a rapidez y calidad, han dado lugar en un estado de cambios no sólo a las empresas, ya que también involucra a sus colaboradores, por lo cual sugiere otro tipo de dirección.

En el plano internacional Según el portal expansion.com acerca del compromiso del empleado en Europa indica que el 57% de los empleados están cambiando sus expectativas rápidamente, en la actualidad buscan reconocimiento de sus logros y retroalimentación prefieren un estilo de gestión más proactivo comparado con el 42% que declara que su jefe normalmente espera a que surjan problemas para entablar una conversación.

Los trabajadores prefieren más que un buen salario, un reconocimiento a su esfuerzo, y que tenga oportunidades de desarrollo en el cual otras necesidades estén cubiertas, la evaluación del rendimiento laboral es uno de los principales ejes de la organización puesto que permitirá medir y determinar que le falta al trabajador para cubrir aquellas necesidades que mejoran su desempeño.

A nivel nacional las empresas de educación superior como Pontificia Universidad Católica del Perú, UPC, Cibertec ocupan el top 5 de best workplaces 2018. son las mejores empresas que saben cuidar a sus empleados en relación al mejor ambiente laboral, oportunidades de carrera y dirección general reconociendo el rendimiento de sus colaboradores lo cual se refleja en el éxito constante de las organizaciones en mención.

Las empresas deben estar en constantes cambios para adaptarse a la globalización por lo que cada vez más se preocupan en mejorar el rendimiento de sus empleados, La Cámara de Comercio de Lima (CCL), destaca que la productividad ha crecido en 2.2% durante el año 2016 superando países vecinos, debido que más empresas buscan tener una variedad en cuanto a herramientas que permitan medir el rendimiento y mejorar su rentabilidad.

Según Briones (2018) refiere cuando se realiza de manera adecuada, la evaluación de los trabajadores no solo se le da saber su capacidad de rendimiento, además influirá en su esfuerzo futuro y en la ejecución correcta de sus tareas. Ante ello el portal [emprende pyme](http://emprende.pyme.gob.pe) indica que es importante hacer sentir al colaborador parte de la organización ya que no hay

nada más productivo que un trabajador motivado, porque siente al puesto de trabajo como suyo, al reducir consultas con el superior y poder actuar y tomar decisiones de forma rápida en un entorno competitivo trasciende positivamente en la empresa. La carencia de un sistema adecuado de evaluación en las organizaciones ha generado a los trabajadores en general inconformidad en su ambiente laboral y esto causa que su rendimiento no sea igual a la capacidad que posee el individuo para desarrollar su trabajo a plenitud.

Fischman (2017) menciona que se debe comunicar al trabajador como esta su rendimiento laboral esto permitirá servir como una guía para retroalimentar los conocimientos del trabajador.

En el plano local la Universidad Privada en Lima brinda el servicio educativo contribuyendo a la formación de profesionales competitivos, considera la calidad educativa un compromiso con la educación, el desarrollo social y la formación integral que impulsen y generen impacto positivo en la sociedad, como parte de la cultura organizacional, busca consolidar un servicio que garantice la satisfacción por parte de los clientes, tener como prioridad un servicio de calidad. La universidad privada de lima tiene un área administrativa que se encarga de atender al alumnado en temas de servicio educativo y trámites documentarios. Formada por personas con diferentes culturas, habilidades y actitudes.

Sin embargo, Se ha incrementado los reclamos por parte de los clientes en el área administrativa, debido al bajo desempeño de sus colaboradores ya que no poseen la libertad y autonomía dentro de la ejecución de sus labores diarias, lo que conlleva que tengan una atención al cliente limitado, esto produce poca iniciativa para resolver problemas, la organización poco ha contribuido a buscar las herramientas adecuadas que permitan evaluar a los trabajadores de manera eficiente y aplicar estrategias que permitan mejorar el rendimiento la cual repercute en los resultados ya que no existe el compromiso ni motivación por parte del personal.

Por lo tanto, el empowerment tiene como objeto principal buscar la contribución consecuente de los colaboradores de una empresa, en donde estos se sientan competentes e incluso se sientan capaces de tomar decisiones sin encontrarse en la necesidad de pedir permiso para actuar, esto sin que pierda la autoridad el superior a cargo.

Asimismo, según Gómez (2018) refiere que es una nueva filosofía de dirección, ya que permite sustituir la antigua estructura piramidal por equipo auto dirigido, La información llega a compartirse con todos sintiéndose más comprometidos y motivados.

Es importante porque contribuye de alguna manera al estado emocional del trabajador es por ello que en la actualidad se ha implementado en diferentes organizaciones, Asimismo mejora relación entre jefe y personal; por lo cual contribuye en el progreso de la empresa por que mejora el rendimiento laboral.

Se identificaron un conjunto de investigaciones que han sido referidas a problemáticas similares, conformadas por tesis y artículos de investigación elaboradas en los últimos años, las cuales apoyaran la investigación y las cuales que se presentan a continuación.

En este sentido, Vargas, Muratalla y Gonzales (2018) en su artículo *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral*. Su objetivo analizo el impacto que tiene la motivación en el rendimiento laboral de Cinépolis Plaza Feria Sahuayo. Se realizó un estudio descriptivo y explicativo que describe los conceptos relacionados por los autores de Chiavenato y Tayson. Asimismo, Esta investigación es de tipo mixto porque se conforma de una parte cuantitativa y otro cualitativo, de tipo correlacional, concluye que existe una relación positiva entre ambas variables, Además, se determinó que los indicadores incentivos y recompensa. Tienen mayor impacto, permite comprender la relación que tiene una de las dimensiones del empowerment con el rendimiento laboral ya que el resultado obtenido fue significativo.

De igual manera, Ribeiro (2018) en su artículo sobre el *Empowerment como factor de competitividad de la universidad católica portuguesa*, Portugal. Tuvo como fin abordar el empoderamiento y verificar su contribución al desempeño organizacional y la competitividad empresarial. Se verificó una relación entre el desempeño y la competitividad organizacional. Para el autor lo más importante fue que la implementación de los principios de empoderamiento permite a las organizaciones aprovechar al máximo los recursos humanos y que ha ido ganando cada vez más relevancia a nivel científico y empresarial, dada su contribución al desarrollo de las organizaciones, El Empowerment permite a las organizaciones ganar productividad, eficiencia y eficacia En este sentido, la implementación

de los principios de este concepto ha sido cada vez más Considerado como beneficioso para las organizaciones.

El presente estudio encontró que el Empowerment es un concepto cuya implementación contribuye a mejorar el desempeño organizacional en sus diferentes niveles y a mejorar la Posición competitiva de las organizaciones frente a sus competidores.

Según Morales (2016), en su investigación sobre *Empoderamiento y desempeño*. En la Universidad Rafael Landívar, México, tuvo como fin de su estudio comprobar el nivel de empoderamiento en el desempeño laboral en los colaboradores, aplico un diseño de tipo descriptivo, tuvo como muestra 34 colaboradores, uso la técnica de encuesta. Concluyo que los trabajadores tienen una capacidad de empoderamiento muy limitado ya que solo en ocasiones tienen la libertad de tomar decisiones y ello perjudicaba al trabajador ya que no se desarrollaban correctamente. Así mismo es de suma importancia que el empoderamiento en el Colegio Cristiano de Quetzaltenango utilice como herramienta el empoderamiento para así poder aumentar la productividad y mejora continua, de la misma manera aumentara positivamente la toma de decisiones, es necesario aplicar el empowerment para que aumente el desempeño de sus colaboradores a través de la toma de decisiones y el compromiso en sus puestos de trabajo.

Por otra parte, Cortez y Dávila (2016) en su artículo científico sobre la *Aplicación de las herramientas Empowerment* tuvieron como propósito de su estudio identificar las causas que impiden la aplicabilidad del Empowerment. Para la investigación tuvo el enfoque cuantitativo. Y de instrumento se utilizó un cuestionario. Se trabajó con una población de 268 empresarios de pymes. Se concluyó que los sistemas de comunicación son las estrategias más utilizadas para lograr que una organización alcance los objetivos, producto de la motivación y compromiso de sus colaboradores. Además, que las empresas familiares, deben de flexibilizar su organización para convertirlas en estructuras modernas de desarrollo. Para que funcione la estrategia del empowerment es fundamental el compromiso de todos los directivos de la organización y de los colaboradores.

Jajal (2016) artículo sobre *Examinar los efectos del empoderamiento, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados en el compromiso organizacional* V Conferencia internacional sobre liderazgo, tecnología, innovación y gestión empresarial, Procedia - Social and Behavioral Sciences, sciencedirect indica que desarrollar el compromiso

organizacional entre los empleados es un factor importante para garantizar la efectividad. Por lo tanto, el estudio tuvo como objetivo examinar los efectos de tres factores, a saber, el empoderamiento, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados sobre el compromiso organizacional, los datos se obtuvieron mediante una encuesta en línea de 242 empleados de las universidades públicas del norte de Malasia. Los resultados indicaron que el empoderamiento de los empleados tiene una relación positiva en el compromiso de la organización. El efecto del trabajo en equipo sobre el compromiso de la organización también se consideró positivo y estadísticamente significativo.

Los resultados confirmaron que el empoderamiento y la capacitación de los empleados tienen un efecto positivo significativo en el compromiso de la organización. para mejorar el compromiso organizacional entre sus empleados, centrándose en el empoderamiento de los empleados, la capacitación y el trabajo en equipo Se espera que el presente estudio proporcione aportaciones beneficiosas para la administración.

Como trabajos Nacionales menciona Ricaldi y Villalva (2014) en su tesis *sobre la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional 2014*. Su objetivo principal determino el grado de influencia de la motivación en el rendimiento laboral. Fue una investigación no experimental de diseño transversal y correlacional, la población fue de 117 trabajadores, la técnica fue la encuesta se utilizó el cuestionario como instrumento en escala Likert. Como resultado muestra que existe una influencia positiva entre el rendimiento laboral con la motivación.

El presente artículo de investigación comprobó las hipótesis planteadas y las presunciones teóricas sobre la influencia de la motivación sobre el rendimiento laboral del trabajador.

Para Marín y Novoa (2018) en su tesis sobre la *relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de cajamarca*, 2018. El objeto de estudio fue determino la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores, el tipo de investigación fue no experimental, correlacional con una población de 30 colaboradores, donde se aplicó un censo poblacional el instrumento utilizado fue el cuestionario, El autor encontró que existe la relación significativa entre ambas variables. Además, observó que la mayoría de los colaboradores indican que poseen un nivel alto de Empowerment y desempeño laboral, ya que, al brindarles libertad en cuanto al desarrollo de

sus actividades y toma de decisiones sin la necesidad de la aprobación de un superior, puede generar autonomía y más compromiso, permitiendo así que cada uno de ellos logren sus metas, se sientan motivados a desarrollar sus responsabilidades lo cual genera el incremento del desempeño laboral.

La investigación me permitió comprobar que existe relación entre el empowerment y el rendimiento la cual aplicada de mejor manera genera un mejor ambiente dentro de la organización.

A su vez, Carhuayña (2016) en su investigación sobre empowerment y *desempeño laboral en la empresa touring automóvil club del Perú*. Tuvo como fin comprobar la relación del empowerment y el desempeño laboral, el diseño fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional, Siendo su población de 34 personas y su muestra de 27. Como técnica utilizo la encuesta y de instrumento cuestionario tipo Likert, su resultado fue que no existe una buena relación entre los jefes y colaboradores ya que la delegación no se realiza de forma adecuada, y la toma de decisiones solo es por los jefes de dicha empresa, se concluye que la ausencia del empowerment, trae como consecuencia un deficiente rendimiento laboral.

La investigación tuvo una relación significativa con lo cual se evidencio diferentes problemas dentro de la organización y que era necesario implementar el empowerment a los directivos de la institución y se transmita a todas las áreas de la empresa.

Castro y Núñez (2018) en su trabajo de investigación *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la empresa agropucalá S.A.A., Pucalá 2017*. Tuvo como propósito determinar cómo el Empowerment influye en la mejora del rendimiento laboral, asimismo, del nivel de estudio fue descriptiva, no experimental transversal, enfoque cuantitativo y una población de 61 personas. Su investigación finalizo que la aplicación del empowerment mejorará el rendimiento en la medida en que se tome la decisión para poder realizar un cambio en la cultura empresarial, analizar de la planeación estratégica y como delega las funciones.

El presente estudio nos afirma que facultar autoridad a los colaboradores en sus puestos de trabajo mejorara el rendimiento laboral.

Mamani (2017) en su investigación *empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago, Chucuito - Puno*. Tuvo el objeto de estudio analizar el empowerment en el desempeño laboral; su estudio tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, diseño no experimental de tipo transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta. Tuvo como conclusión que empowerment tiene relación significativa en el desempeño laboral en cuanto a competencias e impacto, dando paso a la necesaria implementación de un plan de mejora en el empowerment.

En el rendimiento laboral se tiene como consideración que si se trabaja adecuadamente los demás factores del empowerment mejoraría el rendimiento laboral.

Por otro lado, es importante reconocer a unas teorías referidas al tema investigado, las cuales respaldan la investigación y sirven de ruta para el análisis de la realidad estudiada.

En este aspecto, Teoría “Y”; según McGregor (1960) citado en Koontz, Weihrich y Cannice (2012) menciona que la amenaza o el control no son los únicos medios para lograr que un trabajador logre los objetivos, El trabajador se auto dirige hacia los objetivos que les confían y es considerado el activo más importante de la organización, el compromiso de un trabajador es proporcional al tamaño de las recompensas, las personas buscan responsabilidades.

En el empoderamiento lo más importante es la motivación del trabajador incentivarlo a que este comprometido con su labor dándole autonomía, es por ello que aplicando esta teoría directamente en los trabajadores del área administrativa contribuirá a la conducción de una mejor gestión del jefe el cual mejorará la relación con los trabajadores.

Es importante referirse a la Teoría de las necesidades; según McClellan (1953) citado en Koontz, Weihrich y Cannice (2012) en su teoría indica que las personas con necesidad de poder se preocupan mucho por ejercer control por lo general esos individuos buscan cargos donde fluya su liderazgo, les gusta enseñar y ser comunicadores. Las personas con necesidad de afiliación tienden a evitar el rechazo, disfrutar un sentido comprensión. Las personas con necesidad de logro se fijan metas difíciles, analizan y evalúan problemas, asumen la responsabilidad de ver que se realice el trabajo y Prefieren trabajar largas jornadas.

Toda persona busca satisfacer alguna necesidad ya sea de reconocimientos o de pertenecer a un grupo dentro del área laboral, es por ello que el jefe debe identificar las

necesidades de sus colaboradores de acuerdo a las culturas que provengan ya que estas acciones pueden afectar en el rendimiento de cada trabajador.

A su vez, es importante mencionar que la Teoría de dos factores explica mejor el comportamiento en el ambiente de trabajo Manifiesta que existe el factor de higiene que evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción, incentiva el trabajo a través de recompensas o castigo y el factor de motivación están bajo el control del individuo, estos se relacionan con lo que realiza en el trabajo. Herzberg (1957) citado en Koontz, Weihrich y Cannice (2012)

Esta teoría se relaciona con el rendimiento laboral ya que habla acerca de las conductas que tiene el individuo en el ambiente de trabajo los cuales influyen de manera negativa o positiva en la ejecución de sus labores. Así mismo, la Teoría del reforzamiento de Skinner; según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) Skinner menciona que se puede motivar a las personas mediante el diseño adecuado de su entorno y ambiente laboral. Asimismo, reconocer su desempeño, mientras que el castigo genera resultados negativos. Se analiza la situación laboral que origina que los trabajadores actúen de cierta forma para eliminar los obstáculos en la ejecución de su tarea; se establecen las metas donde participen los colaboradores, se recompensan las mejoras con reconocimientos.

Esta teoría refuerza el rendimiento laboral ya que diseña un ambiente adecuado para que el trabajador pueda desarrollarse motivándolo a mejorar su rendimiento así mismo evalúa y recompensa las mejoras individualmente. Es importante definir algunos conceptos importantes referidos al tema investigado, ya que permiten entender mejor el contexto sobre el cual se desarrollan las actividades investigadas, los cuales se muestran a continuación.

Así también, es importante reconocer primero las definiciones de la **variable empowerment** que es un elemento importante para lograr el desarrollo de la organización por que influye positivamente entre los colaboradores de la organización y permite un mejor ambiente, por consecuencia se vuelven más comprometidos con su trabajo, ante ello existen autores que lo explican de diferentes enfoques.

Chiavenato (2017) refiere que significa delegación de autoridad o poder a las personas, los involucra en las responsabilidades sobre las metas y libertad para tomar decisiones, proporciona liderazgo, motiva y brinda los recursos necesarios para mejorar el ambiente laboral, estimula a tomar iniciativas y usar sus habilidades.

El jefe debe dejar de lado los antiguos controles a sus empleados y adoptar otras opciones de trabajo con su equipo logrando así intercambio de ideas y tener objetivos comunes. Según Luna (2014) empowerment es una estrategia de gestión, que en termino sencillo es darles poder a las personas, delegar autoridad a los empleados para que tengan el poder de decidir sobre su propio trabajo y puedan encontrar menos barreras en la ejecución de sus tareas.

Así mismo, Fischman (2014) menciona que permite crear un área en el cual hace sentir a los trabajadores que tienen cierto poder de influir en la gestión de la organización, aumentando una motivación en ellos con el propósito de que puedan unificarse creando equipos que trabajen a la par y puedan tomar decisiones en sus respectivos ámbitos.

Según Blanchard (2008) empowerment ayuda a que cualquier líder que esté dispuesto a realizar un cambio en su organización pueda sacar el máximo potencial como las habilidades, la motivación, conocimientos y experiencia de los miembros de su empresa.

Para Herrera (2008) se trata de delegar autoridad a los miembros de la organización darles autonomía en su trabajo y las consecuencias y resultados que estas producen, el empowerment favorece que el personal tenga mayor motivación y satisfacción hacia su ambiente de trabajo por lo que aumenta su compromiso y responsabilidad con sus deberes.

Por otro lado, Pérez, G. et al. (2015) indica que se entiende por empowerment como el conjunto de técnicas que buscan restituir uno de los aspectos más fundamental que es la relación contingente entre las acciones que realiza y los resultados que se obtiene.

Según Bacqué y Biewener (2016) afirman que el empoderamiento está compuesto por dos dimensiones que son el proceso de aprendizaje y el poder, puesto que es un estado y a la vez un proceso individual, colectivo, social o político. También son ideas que tienen base en las formas de movilización y de autonomía, influyentes en área sociales y de carácter internacional, es un modelo demócrata y con extensión de poderes jerárquicos.

Comprende de cuatro dimensiones, la dimensión liderazgo, según Chiavenato (2017) Promover el liderazgo en la empresa significa poder definir objetivos y metas orientar a las personas, ampliar nuevos horizontes con el fin de evaluar el rendimiento y ofrecer retroalimentación de ser el caso. Se estableció los indicadores, Orientar a las personas, Según Made (2013) el jefe que está orientado en el capital humano contribuye a desarrollar y

Mejorar las competencias de las personas. Crea nuevos seguidores, incrementa la productividad y Mejora la comunicación.

Así mismo, Terry (2004) indica que establecer metas en diferentes aspectos de la empresa y convertirlas en objetivos, formaran un entendimiento más amplio del empowerment. A su vez, proporcionar retroalimentación, Es la capacidad del trabajador para recoger información ya sea mediante lenguaje verbal o no. Herrera (2008)

Se estableció la dimensión poder según Chiavenato (2017) es poder brindar poder al individuo a través de la delegación de autoridad en todos los niveles de la empresa. La cual significa que se da importancia a las personas, se confía en ellas, otorga libertad y autonomía de acción.

Los siguientes indicadores, delegar autoridad Según Blanchard (2006) Los empleados que tienen la facultad de delegar llegan al trabajo lleno de entusiasmo y proponen nuevas alternativas de hacer el trabajo más rápido, a menor costo y con mejor calidad. A su vez, Pérez y Merino (2017) mencionan que la confianza es la seguridad firme que tiene una persona de otra. Además, el indicador autonomía y libertad, Pérez y Merino (2017) Se refieren a la posición de aquella persona que, en determinados contextos, no tiene subordinación de ninguno. Es por ello que la autonomía se asocia a la independencia y la soberanía.

A su vez, la dimensión Desarrollo, según Chiavenato (2017) indica que brindar los recursos necesarios para facilitar el aprendizaje y la mejora profesional de la persona, significa encaminar a las personas constantemente, brindar conocimientos y nuevas técnicas con lo cual crea y desarrolla talentos en la organización.

Asimismo, el indicador Conocimiento según Terry (2004) señala que en algunas organizaciones el personal trabaja por muy debajo de sus conocimientos y habilidades por ello es conveniente dar la oportunidad de desarrollar los conocimientos necesarios para beneficio propio y de la empresa. Proporciona Información, Fischman (2014) refiere que, si no tenemos información del lugar de cada pieza, tomar la decisión de ponerla es muy difícil. De igual manera ocurre en la organización. Si los colaboradores no tienen la información completa cómo les podemos solicitar que colaboren, en el aumento de la calidad de servicio. Así mismo, el indicador Competencias, Alles (2015) define las características profundas de

un individuo, pueden obtener alguna ventaja frente al resto de su competencia por su desempeño efectivo.

Además, para la dimensión Motivación, Chiavenato (2017) refiere que brindar motivación e incentivos al personal constantemente significa que la organización reconoce el buen desempeño del colaborador por lo cual recompensa los resultados de su trabajo y logro de metas. El indicador recompensas para Chiavenato (2017) indica que si brinda la empresa ya sea como bono o promociones entre otro beneficio será un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción y desempeño del trabajador. a su vez, Pérez y Merino (2017) mencionan el indicador de reconocimiento es el acto de diferenciar a un subordinado la cual se logra a partir de la investigación de las características propias del individuo.

Igualmente, Se estableció la definición de la **variable rendimiento laboral**

Según Gabini (2018) ha definido al rendimiento laboral como el conjunto de conductas que posee el individuo y son importantes para alcanzar las metas de la organización, rendimiento laboral debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados. Abarca las conductas orientadas a la tarea, así como aquellas actividades diferentes al puesto de trabajo y orientadas a la relación interpersonal.

Pons (2012) el rendimiento laboral es la relación de los medios y lo producido, entre las metas, objetivos y el tiempo utilizado, donde la variable más importante es el individuo por que ejecuta las funciones de su trabajo.

Existen **evaluaciones del rendimiento** que se centran de manera objetiva en analizar el rendimiento de los trabajadores, ha de ser entendida como un proceso continuo de identificar, medir y desarrollar el rendimiento individual y de los equipos, y alinearlos con las metas estratégicas de la empresa. Gabini (2018).

Este tipo de evaluación cumple con dos papeles dentro de la empresa, el primero es que influye en la motivación de los trabajadores a través de la intervención y la retroalimentación que permite mejorar su Rendimiento, por cual son reconocidos y recompensados. El segundo, contribuye a la facilitación del logro de las metas organizacionales porque permite planificar los planes de formación, rediseñar los puestos de trabajo o tomar decisiones sobre incentivos. Gabini (2018).

Mondy (2010) Es un método de revisión y valoración continua sobre la forma en las personas realizan las tareas, va dirigido hacia el cumplimiento de metas y encaminado a que los procesos se realicen a tiempo para potenciar el rendimiento de los empleados.

A su vez Dolan et.al. (2007) refiere que la evaluación del rendimiento es una forma ordenada y consecuente para medir e influir en el comportamiento, atributos y resultados conectados con el trabajo.

Para Alles (2015) El análisis del rendimiento laboral es una herramienta para supervisar y dirigir al trabajador. Su principal objetivo es el desarrollo profesional y personal del trabajador, mejora permanentemente resultados de la organización y aprovecha adecuadamente los recursos humanos. Así mismo Chiavenato (2009) Refiere que la evaluación del rendimiento laboral brinda a la institución medios para reconocer a fondo el potencial de mejora, de manera que puede definir programas de valor y desarrollo de carrera.

Además, las dimensiones de rasgos de personalidad según Mondy (2010) algunos como la adaptabilidad, actitud, y la iniciativa, son la base de evaluaciones que se relacionan con el rendimiento en el trabajo.

Los indicadores como adaptabilidad Según Gabini (2018) está definido como el grado en el que un individuo se adapta a los cambios laborales. El colaborador tiene conductas para resolver problemas creativamente, lidiar con situaciones inciertas, aprender nuevas tareas o procedimientos y adaptarse a otras personas.

Asi mismo, la actitud, Cambiar actitudes negativas de los trabajadores por favorables permite adquirir conciencia de las relaciones dentro del entorno y mejorar la sensibilidad hacia los clientes tanto internos y externos. Chiavenato (2009)

Además, la Iniciativa de las personas deben ser direccionadas como seres inteligentes y con iniciativa, que poseen habilidades que ayudan a gestionar los recursos, en el futuro el capital intelectual será el principal recurso de la organización. Chiavenato (2009)

Según Mondy (2010) la dimensión Competencias son aquellas que están relacionadas de manera estrecha con la satisfacción en el puesto de trabajo. Estos pueden englobar un extenso rango de conocimientos y habilidades los cuales están conectados con las habilidades interpersonales.

Según Gómez, Balkin, Cardy (2008) Indicadores como Conocimientos demuestra un interés intelectual, Tiene el conocimiento sólido de los conceptos legales básicos, así como las normas y reglamentos del área que permitirá un mejor desarrollo laboral. Gómez,

Balkin, Cardy (2008) menciona que el colaborador demuestra fuertes habilidades básicas en cuanto a comunicación, análisis organización y resolución de problemas con lo cual busca oportunidad de mejorar su rendimiento. Así mismo, la capacidad de respuesta, según Liao et al., (2003) es la acción que se toma en principio al conocimiento y a las habilidades que desarrollo el individuo con lo cual potencian a la organización para pensar y conducirse efectivamente.

Por otro lado, Mondy (2010) menciona que la dimensión Logro de metas necesita detallar acerca de la conducta en la que el trabajador puede promover su crecimiento y alcanzar metas. El jefe y empleado deben llegar a un acuerdo en cuanto a las metas que el trabajador puede llegar dentro de un periodo. Así mismo según Gómez, Balkin, Cardy (2008) indica sobre los resultados, que es el colaborador que tiene la habilidad de gestionar adecuadamente su trabajo, a su vez gestiona bien el tiempo y los recursos asignados con el fin de lograr resultados positivos para la organización, disponer recursos, permitirá conocer los medios utilizados por las organizaciones para ejecutar sus actividades y de ese modo lograr sus objetivos. Una buena utilización de esos medios garantiza el buen trabajo de la compañía. De Trejo (2008)

Mondy (2010) refiere sobre la dimensión potencial de mejoramiento, las empresas deben dar importancia en el futuro, brindar recursos necesarios para potenciar al trabajador y, en el transcurso, conseguir las metas de la organización.

Así mismo, el indicador desarrollo profesional, Según Dolan et.al. (2007) se debe Motivar a los colaboradores para que rindan eficazmente, proporcionar retroalimentación y ayudar al desarrollo de la carrera profesional. Además, Proyección a futuro, Chiavenato (2017) es trascendente determinar una proyección de los niveles del desempeño futuro, el cual es la diferencia entre el desempeño futuro deseado y lo dominante en la organización. Y también, la planeación, según indican, Pérez y Merino (2017) a través de la planeación, un individuo u organismo se fija algún objetivo y estipula qué pasos debería seguir para alcanzarla.

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un **problema general** de investigación: ¿Qué relación existe entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019? Además, se formuló el problema específico 1: ¿Qué relación existe entre Liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?, así como el problema específico 2: ¿Qué relación existe entre Poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?, el problema específico 3: ¿Qué relación existe entre el desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019? Y el problema específico 4: ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?

Según los problemas planteados, la investigación tiene por **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019., así como también tiene el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019., el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019, objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019; objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

La investigación es de importancia, ya que presenta una justificación práctica, la cual se refiere a que el desarrollo de la investigación establecerá la solución a los distintos problemas que tiene la organización con el fin de que puedan identificar las debilidades que están afectando el rendimiento laboral, así mismo, las organizaciones podrán reconocer si están aplicando el empowerment en su empresa la cual permitirá mejorar el rendimiento de los trabajadores. Bernal (2010) cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema tiene justificación práctica o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Además, tiene **justificación Teórica** porque tiene como objetivo de estudio analizar sobre el Empowerment y el rendimiento laboral mediante la investigación teórica de diversos autores como Chiavenato, Mondy, Alles, Blanchard entre otros, el cual servirá

como referente a otros estudiantes que busquen profundizar alguna variable de esta investigación

Según Bernal (2010) hay una justificación teórica cuando el objetivo de la investigación es generar reflexión y debate académico, a su vez confrontar una teoría, contrastando resultados del conocimiento existente. Así mismo, tiene **justificación Metodológica** para lograr el objetivo del estudio y comprobar las hipótesis planteadas se procesará los datos mediante un software estadístico el cual medirá las variables, así mismo la investigación es de nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental, la técnica utilizada será la encuesta y el instrumento el cuestionario. Así, los resultados se apoyarán en técnicas válidas. Bernal (2010) indica que la justificación metodológica se da cuando la investigación propone una nueva estrategia para formar conocimiento valido y confiable.

Seguidamente se propuso la **hipótesis general** existe relación directa entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019. para la hipótesis específica 1: Existe relación directa entre liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019, Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019, hipótesis específica 3: Existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019, y la hipótesis específica 4: Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es tipo aplicada, se basa en resolver problemas prácticos, Según Behar (2008) indica que la investigación aplicada se vincula estrechamente con la básica, pues depende de los resultados de esta última para continuar ya que primero se requiere de un marco teórico, lo que busca es confrontar la teoría con la realidad.

El enfoque es el cuantitativo por que la investigación se basara en recolectar datos de forma numérica para probar hipótesis planteadas, con base en herramientas estadísticas como el programa SPSS V.24 para analizar el comportamiento de la población y probar teorías. en este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio y no podemos saltar pasos. es riguroso llevar un orden y se revisa la literatura para construir un marco teórico. se establecen hipótesis y determinan variables, por último, se miden y se analizan los resultados obtenidos utilizando métodos estadísticos.

El diseño de la investigación es no experimental, transeccional, es decir que no se manipula intencionalmente las variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Lo que hacemos en la investigación es observar los fenómenos tal como se dan en su entorno natural.

El nivel es descriptivo, ya que buscamos describir la realidad, las características más importantes del objeto que se pretende analizar. En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica Con los estudios descriptivos se busca explicar las características que se someten a un análisis, quiere decir que busca determinar los hechos.

Es de alcance Correlacional porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
EMPOWERMENT	Chiavenato (2017) significa delegación de autoridad o poder a las personas, los involucra en las responsabilidades sobre las metas y libertad para tomar decisiones, proporciona liderazgo, motiva y brinda los recursos necesarios para mejorar el ambiente laboral, estimula a tomar iniciativas y usar sus habilidades.	La variable de Empowerment se evaluará en consideración a las dimensiones de liderazgo, poder, desarrollo y motivación. se aplicará cuestionarios con escala de Likert.	Liderazgo	Orienta a las personas Metas y objetivos Proporciona retroalimentación	1 2 3	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			poder	Delega autoridad Confianza Autonomía y Libertad	4 5 6	
			Desarrollo	Conocimiento Proporciona Información competencias	7 8 9	
			Motivación	recompensas reconocimientos	10 11	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
RENDIMIENTO LABORAL	Gabini (2018) ha definido al rendimiento laboral como el conjunto de conductas que posee el individuo y son importantes para alcanzar las metas de la organización, rendimiento laboral debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados. Abarca las conductas orientadas a la tarea, así como aquellas actividades diferentes al puesto de trabajo y orientadas a la relación interpersonal.	La variable rendimiento laboral evaluará en consideración a las dimensiones de rasgos de personalidad competencias logro de metas y potencial de mejoramiento y se aplicará cuestionarios con escala de Likert. Mondy (2010).	Rasgos de Personalidad	Adaptabilidad Actitud Iniciativa	12 13 14	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Competencias	Conocimientos Habilidades Capacidad de respuesta	15 16 17	
			Logro de metas	Resultados Dispone recursos	18 19	
				Desarrollo profesional Proyección a futuro Planeación	20 21 22	
Potencial de mejoramiento						

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estará constituida por 40 asistentes administrativos entre hombres y mujeres de la universidad privada en lima, personal de tiempo completo entre las edades de 23 a 40 años. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador.

Por ser una población pequeña se considera un censo por lo cual no es necesario aplicar fórmula para muestra y técnica de muestreo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) no siempre existe muestra, se considera censo cuando incluye a todas las personas de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la técnica de encuesta, que nos facilitara recolectar información numérica directamente de los trabajadores que constituyen la unidad de análisis, mediante la formulación de preguntas cerradas incluidas en un cuestionario.

El instrumento a utilizar será el cuestionario, porque permite una respuesta directa, rápida, confiable, tendrá preguntas que se relacionen con las variables de Empowerment y rendimiento laboral, estará basado en la escala de Likert.

Para Validación y confiabilidad del instrumento a ejecutar, se somete el instrumento a un “Juicio de expertos” a través del cual los especialistas en metodología aprobaron la validez del cuestionario indicando que existió pertinencia, relevancia y claridad, por lo tanto, es aplicable. (ver Anexo 6).

Tabla 2. Validez de instrumentos

	Expertos	Resultado
Experto 1: Doctor	Aliaga Correa, David Fernando.	Aplicable
Experto 2: Doctora	Luna Gamarra, Magaly Ericka.	Aplicable
Experto 3: Magister	Flores Bazán, María Inés.	Aplicable
Experto 4: Magister	Calero Saldaña, Raúl Ángel.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que la validez es una herramienta que va describir el grado en que un instrumento efectivamente mide la variable que desea medir, es decir, que no se evite ningún aspecto significativo.

Para la confiabilidad se aplicó el método de Alfa de Cronbach con 20 encuestados como índice de confiabilidad del instrumento, el cual se muestra a continuación:

Tabla 3. Alfa de cronbach

	Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
Empowerment	0,754	11
Rendimiento laboral	0,738	11

Fuente: Programa estadístico SPSS v24.

Según la tabla 3 el resultado de la confiabilidad y consistencia de la variable empowerment es de 0.754 y de la variable rendimiento laboral es de 0.738 lo que indica que el instrumento es aceptable.

2.5. Procedimiento

Los datos se obtuvieron de manera directa al realizar una encuesta de 11 preguntas por la variable empowerment y 11 preguntas para la variable rendimiento laboral mediante el cuestionario en escala Likert donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis cuantitativo de los datos que se obtuvieron, se procesará con el método estadístico descriptivo inferencial de tal manera poder presentar gráficos y tablas con sus respectivas interpretaciones, datos que se obtendrá mediante el sistema de SPSS v.24 lo cual servirá para poder detallar el comportamiento de cada variable, luego con los datos obtenidos se procedieron a analizar las hipótesis planteadas, para organizarlas en tablas y gráficos.

2.7. Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación se respetó los estándares dentro del código de ética de la universidad cesar vallejo, será respetuoso del reglamento de la de la propiedad intelectual, las convicciones sociales, morales, asimismo recalcar que tendrá en cuenta la autenticidad de resultados, para la realización de la encuesta se contó con la autorización de los sujetos a estudiar y se respetó el anonimato por lo que no se revelara sus datos y no se comprometerá la identidad de los participantes.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos.

A continuación, se determinan las medidas descriptivas de las variables Empowerment y rendimiento laboral

Tabla 4. Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Variable 1 empowerment	Variable 2 Rendimiento Laboral
N	Válido	40	40
	Perdidos	0	0
Media		1,90	1,83
Mediana		2,00	2,00
Moda		2	1
Desv. Desviación		,778	,813
Varianza		,605	,661
Rango		2	2
Mínimo		1	1
Máximo		3	3
Suma		76	73

Fuente: Software estadístico SSPS 24

Interpretación: La respuesta promedio en el caso de la variable empowerment fue de 1.90 y el promedio del Rendimiento laboral fue de 1.83 Así también, la mitad de los encuestados obtuvo una calificación de 2 para el caso de ambas variables. Las respuestas más frecuentes para Empowerment fue 2 y para Rendimiento laboral fue 1. Entre la máxima y mínima repuesta alcanzada para las variables empowerment y Rendimiento laboral por los encuestados hay una diferencia de 2 respectivamente.

3.2 Prueba de hipótesis

Para comprobar la hipótesis, se utilizó el coeficiente de rangos de Rho de Pearson en caso de las variables empowerment y rendimiento laboral ya que su nivel de normalidad fue mayor a 0,05 (ver anexo 4). para las dimensiones se utilizó el coeficiente rho Spearman porque su significancia fue menor a 0,05 (ver anexo 5). se analizarán en el software SPSS versión 24 las hipótesis consideradas en la presente investigación con la formulación de una hipótesis nula y una hipótesis alterna y se determina si se acepta o rechaza la hipótesis.

Regla de decisión

Si la significancia (Sig.) Es $\geq 0,05$ distribución normal se acepta H0 (hipótesis nula)

Si la significancia (Sig.) Es $< 0,05$ distribución no normal se acepta H1 (hipótesis alterna)

solo si ambas significancias son mayores a 0.05 se usará Pearson caso contrario se usa Spearman.

Tabla 5. Interpretación de la correlación de rho de pearson

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10= Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

H1: Existe relación directa entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

Si la Sig. Es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6. Resultado prueba de correlación hipótesis general

Correlaciones			
		variable 1 empowerment	variable 2 rendimiento laboral
variable 1 empowerment	Correlación de Pearson	1	,887**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
variable 2 rendimiento	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: programa estadístico SPSS V.24.

Interpretación: La correlación de Rho de Pearson es de ,887 lo que indica que existe es una correlación positiva considerable con un valor sig. = 0,000 por lo tanto es aceptada la hipótesis alterna (H1). Que demuestra que existe una relaciona directa entre ambas variables.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

H1: Existe relación directa entre liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

Tabla 7. Resultado prueba correlación de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Dimensión liderazgo	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: programa estadístico SPSS V.24.

Interpretación: El coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra un resultado de ,708 lo que indica que existe es una correlación positiva considerable con un valor sig. = 0,000 por lo tanto es aceptada la hipótesis alterna (H1). Que demuestra que existe una relaciona directa entre la dimensión liderazgo y el rendimiento laboral.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

H1: Existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

Tabla 8. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Dimensión poder	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión poder	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: programa estadístico SPSS V.24.

Interpretación: Según la tabla 8 podemos observar el análisis de la Hipótesis específica 2 planteada tiene como resultado con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,594 el cual corresponde a una correlación positiva media y con un valor de sig. de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna (H1), es decir se demostró que existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

H1: Existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

Tabla 9. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Dimensión desarrollo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: programa estadístico SPSS V.24.

Interpretación: Según la tabla 9 muestra el análisis de la Hipótesis específica 3 tiene como resultado con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,754 el cual corresponde a una correlación positiva considerable y con un valor de sig. de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna (H1), es decir se demostró que existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral.

3.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

H1: Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019.

Tabla 10. Resultado prueba de correlación hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Dimensión	Rendimie
			motivación	nto laboral
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: programa estadístico SPSS V.24.

Interpretación: Según la tabla 10 muestra el análisis de la Hipótesis específica 4 tiene como resultado con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,528 el cual corresponde a una correlación positiva media y con un valor de sig. de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna (H1), es decir se demuestra que existe relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral.

3.3 Gráficos por variables y dimensión

Tabla 11. Distribución de frecuencia variable empowerment

Empowerment					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	35,0	35,0	35,0
	Regular	16	40,0	40,0	75,0
	Alto	10	25,0	25,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

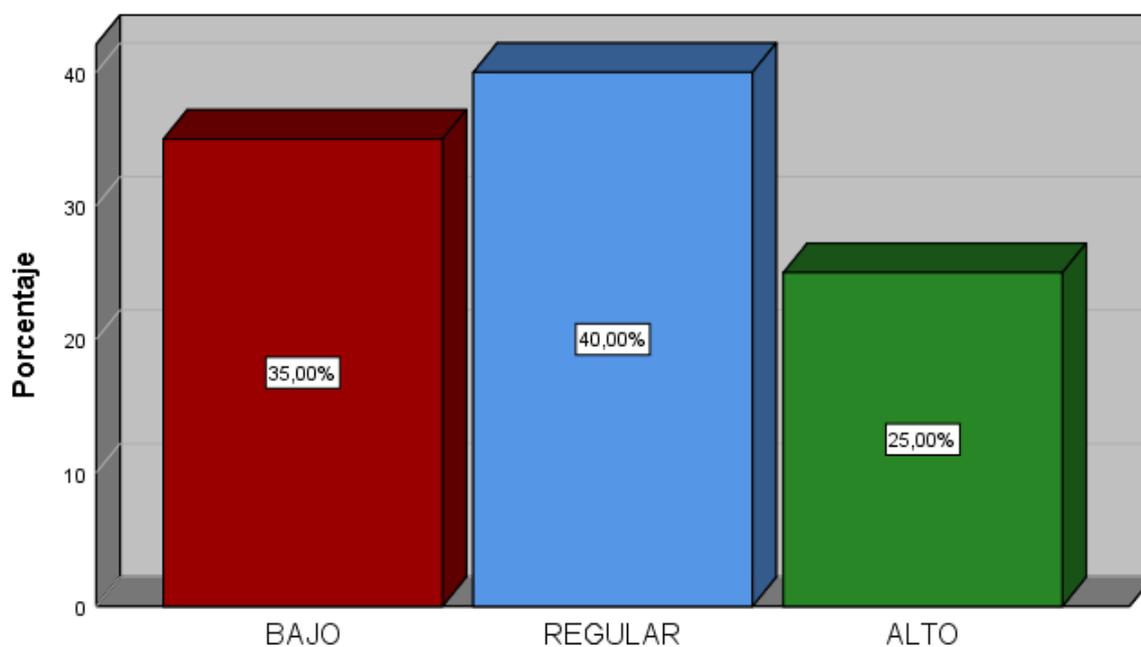


Figura 1. Variable empowerment

Interpretación: El 35% de los encuestados determinaron que el nivel de empowerment es bajo ya que falta liderazgo y motivación por parte de sus jefes, el 40% se refiere a que existe un nivel regular del empowerment donde se da autonomía otro lado, un 25% de los encuestados indica que el nivel es alto, siempre se aplica el empowerment.

Tabla 12. Distribución de frecuencia dimensión liderazgo

		Dimensión liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	50,0	50,0	50,0
	Regular	14	35,0	35,0	85,0
	Alto	6	15,0	15,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

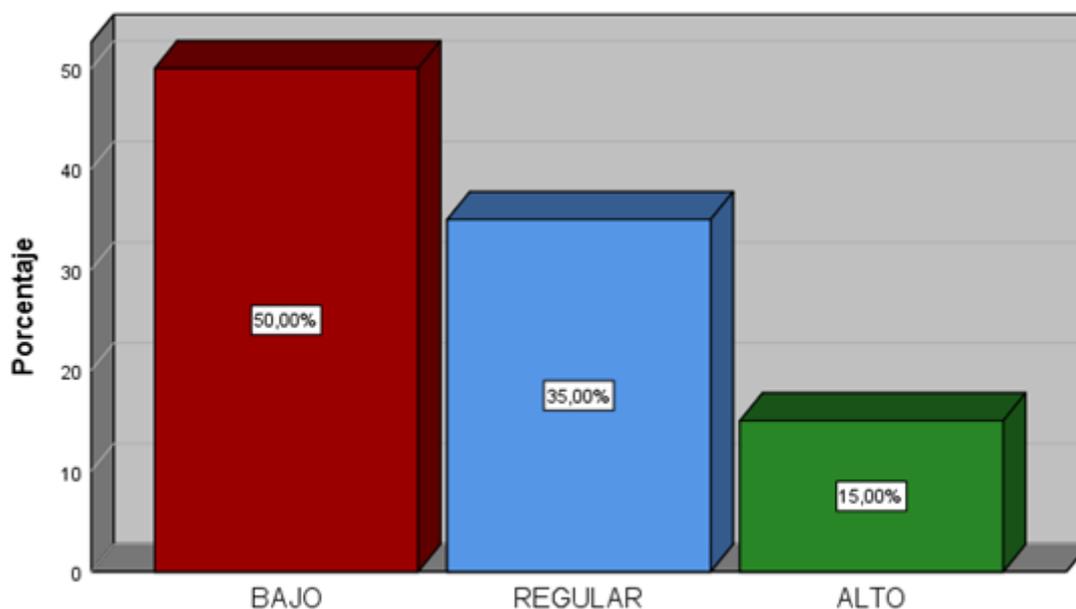


Figura 2. Dimensión liderazgo

Interpretación: Según la tabla 12 sobre el porcentaje de dimensión liderazgo, se obtuvo como resultado del total de encuestados, que el 50% determinó que el liderazgo está en un nivel bajo por parte de los jefes no les brindan retroalimentación y orientación a las personas, el 35% de los encuestados refiere a que se encuentra en un nivel regular, los jefes tienen liderazgo donde establecen las metas y objetivos, Por otro lado, solo el 15% de los encuestados indicó que existe un liderazgo de nivel alto por parte de su jefatura.

Tabla 13. Distribución de frecuencia dimensión poder

Dimensión poder					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	62,5	62,5	62,5
	Regular	14	35,0	35,0	97,5
	Alto	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

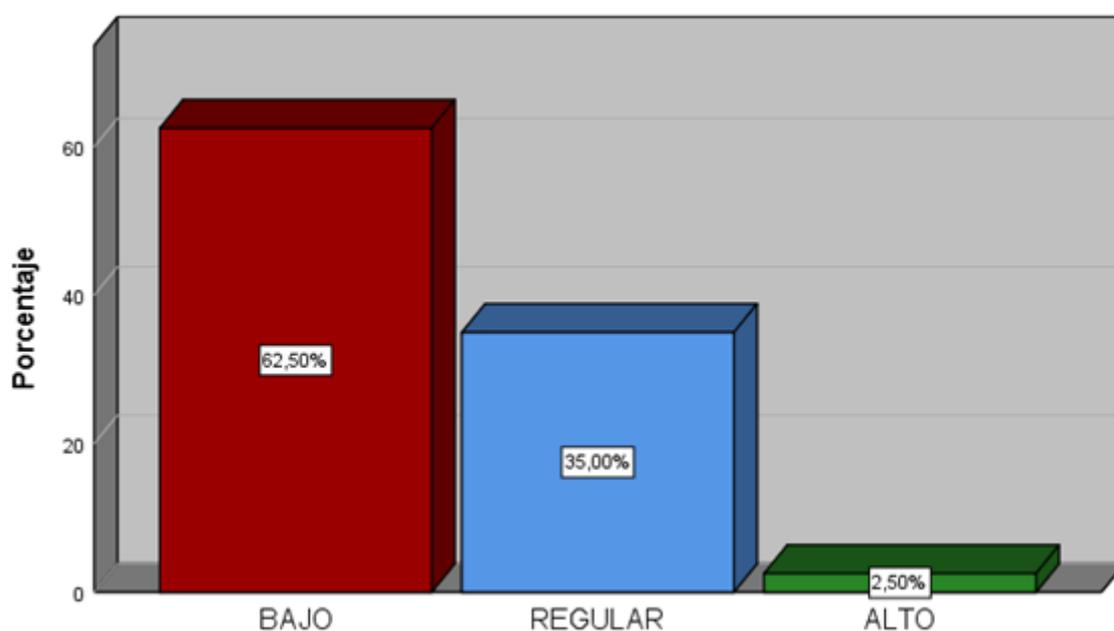


Figura 3. Dimensión poder

Interpretación: Se muestra el 62,5% de los encuestados encontró un nivel bajo en cuanto a la distribución de poder por lo tanto no tienen autonomía y libertad para tomar decisiones, el 35% tiene el poder regularmente donde le delegan funciones de tomar decisiones dentro de su entorno laboral, por otro lado, solo el 2,5% indicó un nivel alto en cuanto al poder que tiene sobre su trabajo y la confianza que le da el jefe.

Tabla 14. Distribución de frecuencia dimensión desarrollo

		Dimensión desarrollo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	42,5	42,5	42,5
	Regular	20	50,0	50,0	92,5
	Alto	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

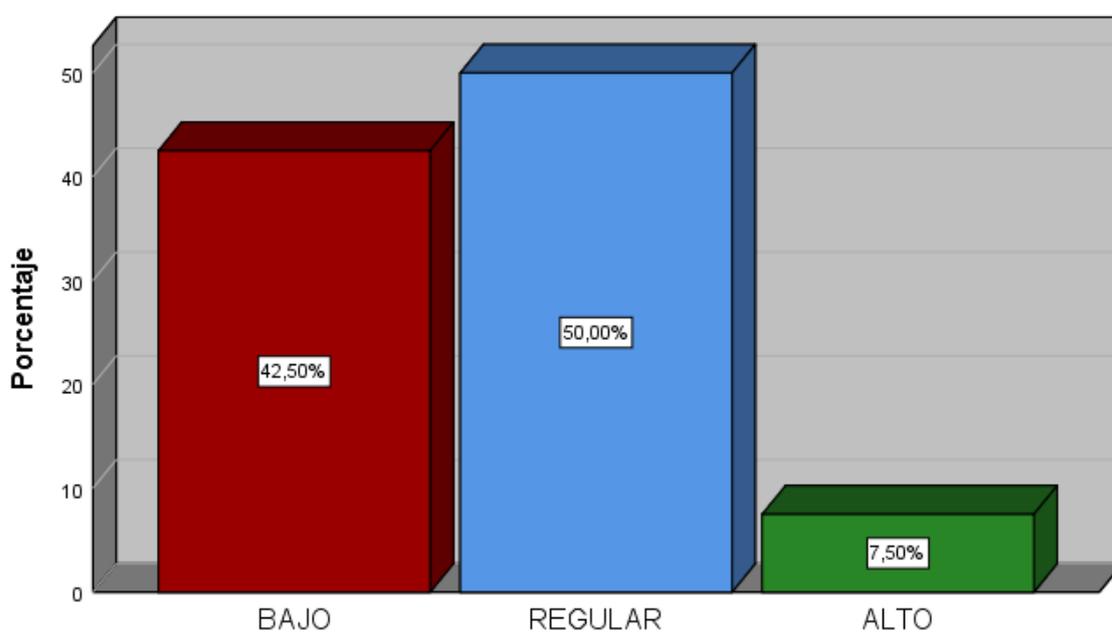


Figura 4. Dimensión desarrollo

Interpretación: El 42.5% de los encuestados encontró un nivel bajo en cuanto a la dimensión desarrollo por lo tanto no les proporcionan información y conocimientos para un mejor desempeño, el 50 % indica que el desarrollo está en un nivel regular, solo el 7.5% indico un nivel alto en cuanto al nivel desarrollo de las competencias.

Tabla 15. Distribución de frecuencia dimensión motivación

		Dimensión motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	47,5	47,5	47,5
	Regular	14	35,0	35,0	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

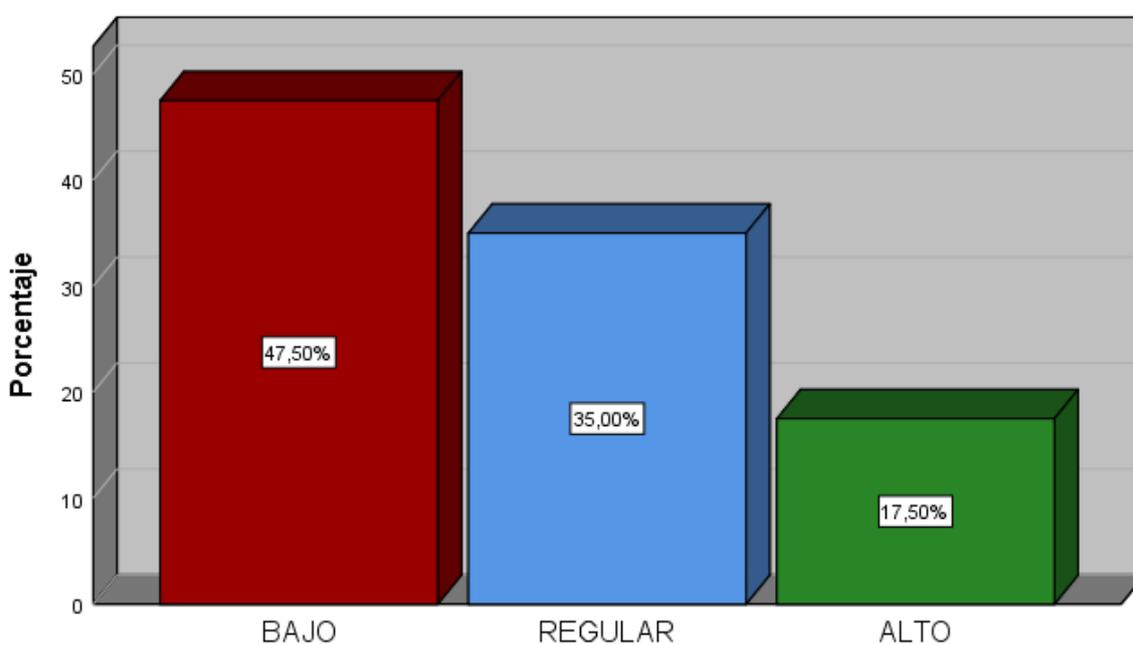


Figura 5. Dimensión motivación

Interpretación: Según se muestra el 47.5% de los encuestados encontró un nivel bajo en cuanto a la motivación por parte de la organización no existe un sistema de recompensas o reconocimientos, el 35 % indica que regularmente se sienten motivados, solo el 17.5% indico que se encuentran en un nivel alto de motivación.

Tabla 16. Distribución de frecuencia variable rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	42,5	42,5	42,5
	Regular	13	32,5	32,5	75,0
	Alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

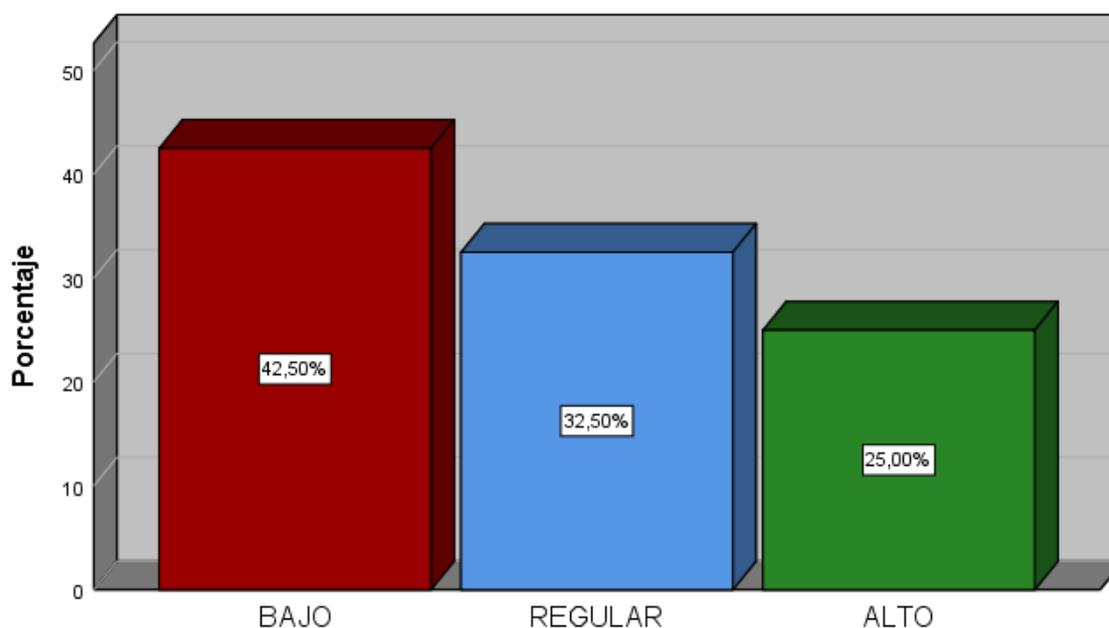


Figura 6. Variable rendimiento laboral

Interpretación: según la tabla16, el 42.5% indica que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel bajo, falta de capacitaciones para mejorar el rendimiento del personal , el 32.5% menciona que está en un nivel regular, ya que no se están cumpliendo los objetivos de la empresa, Además, el 25% menciona que el nivel del rendimiento laboral es alto, ya que la mayoría tiene la iniciativa de mejorar su desempeño, pero falta potenciar el mejoramiento en cuanto a desarrollo del personal por parte de la organización.

Tabla 17. Distribución de frecuencia dimensión rasgos de personalidad

		Dimensión rasgos de personalidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	37,5	37,5	37,5
	Regular	18	45,0	45,0	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

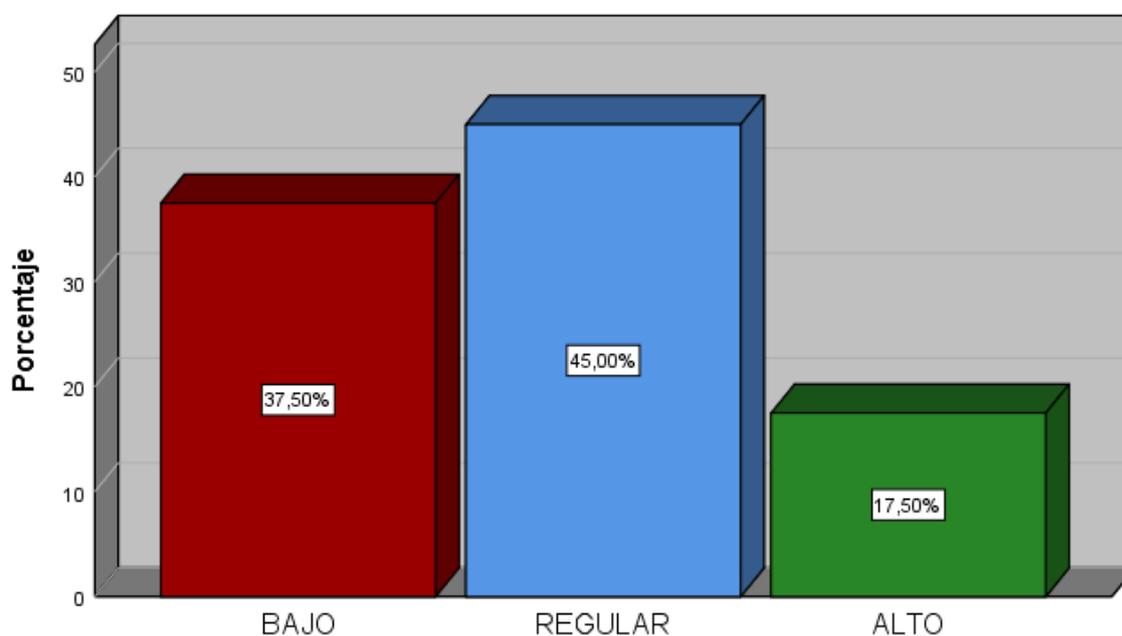


Figura 7. Dimensión rasgos de personalidad

Interpretación: Según se muestra en la tabla 17, el 37.5% de los encuestados encontró un nivel bajo en cuanto a la dimensión rasgos de personalidad por lo tanto no tiene la capacidad de adaptación, actitud o iniciativa, el 45 % indico un nivel regular, solo el 18% indico un nivel alto en cuanto a los rasgos de personalidad que poseen los colaboradores como la actitud y la capacidad de respuesta para realizar un mejor rendimiento.

Tabla 18. Distribución de frecuencia dimensión competencias

Dimensión competencias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	72,5	72,5	72,5
	Regular	10	25,0	25,0	97,5
	Alto	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

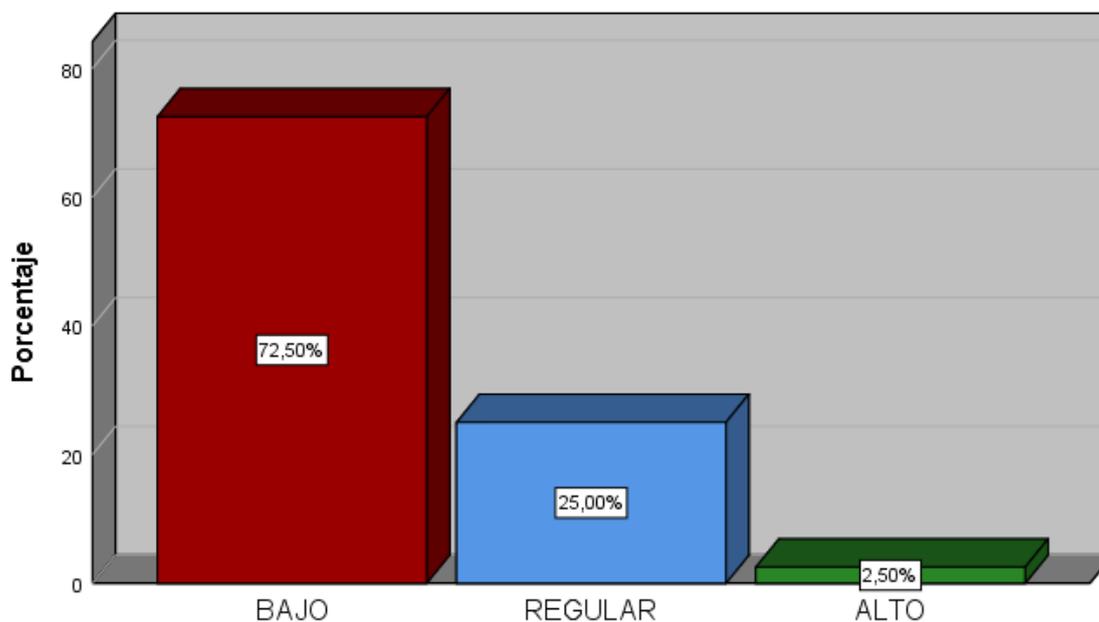


Figura 8. Dimensión competencias

Interpretación: Según muestra en la tabla 18, sobre las frecuencias de dimensión competencias, del total de las personas encuestadas, el 72.5% de los encuestados indican que las competencias están en un nivel bajo respecto a la capacidad de respuesta, habilidades o conocimientos por parte del colaborador, el 25% de los encuestados indica un nivel regular, solo el 2.5% de los encuestados indico un nivel alto en cuanto a competencias el trabajador.

Tabla 19. Distribución de frecuencia dimensión logro de metas

Dimensión logro de metas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	32,5	32,5	32,5
	Regular	17	42,5	42,5	75,0
	Alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

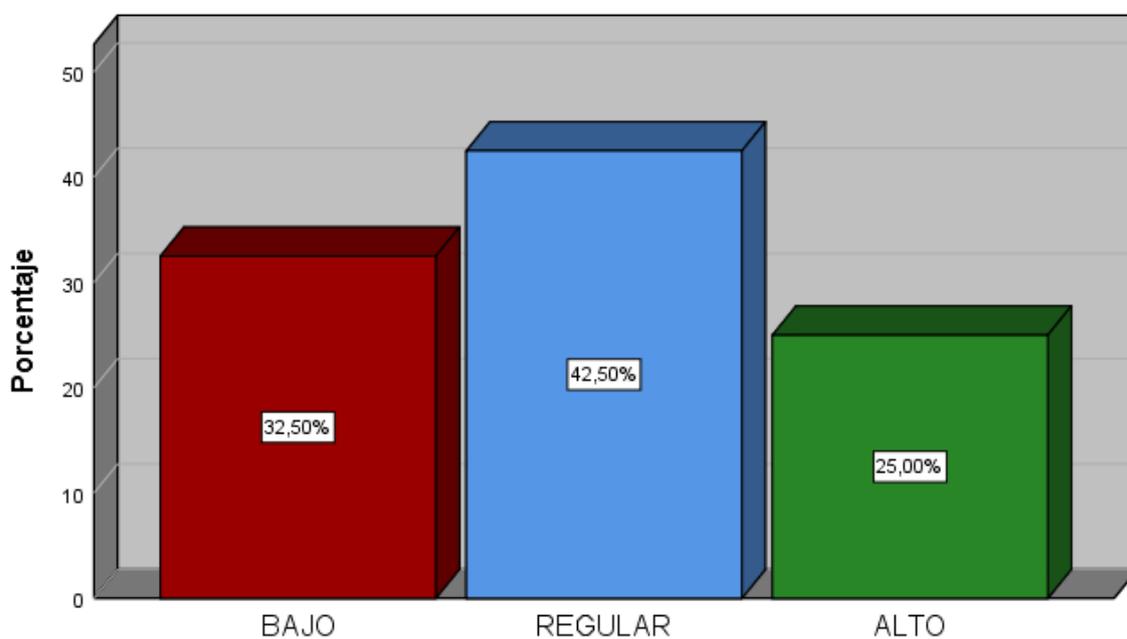


Figura 9. Dimensión logro de metas

Interpretación: Según se muestra en la tabla 19, el 32.5% de los encuestados indican que el logro de metas está en un nivel bajo, porque no disponen de recursos para lograr los resultados, el 42.5% de los encuestados indico un nivel regular para lograr las metas, solo el 25% de los encuestados indicio que el logro de metas del trabajador está en un nivel alto.

Tabla 20. Distribución de frecuencia dimensión potencial de mejoramiento

Dimensión potencial de mejoramiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	50,0	50,0	50,0
	Regular	18	45,0	45,0	95,0
	Alto	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 24.

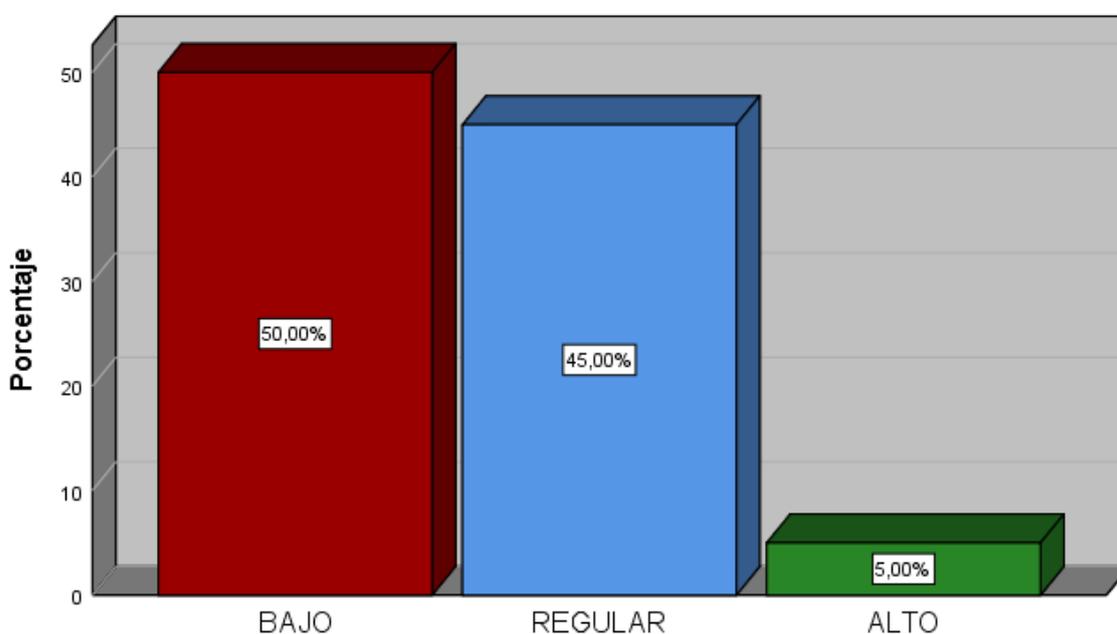


Figura 10. Dimensión potencial de mejoramiento

Interpretación: Según se muestra en la tabla 20, el 50 % de los encuestados indican que el potencial de mejoramiento está en un nivel bajo, no se cuenta con proyección a futuro para los trabajadores, el 45 % de los encuestados refiere a que el potencial de mejoramiento es regular, parte de los trabajadores que buscan el desarrollo profesional, solo el 5 % de los encuestados indico que el potencial de mejoramiento es alto.

IV. Discusión

Según los resultados obtenidos en el estudio, se acepta la hipótesis general alterna donde se demuestra que existe relación directa entre el empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una Universidad Privada. Lima, 2019, esto se afirma mediante la Prueba Rho de Pearson donde establece que existe una relación positiva considerable de 0.887 con un nivel de significancia de 0.000.

Esto guarda relación con la investigación de Marín y Novoa (2018) en su tesis relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de Cajamarca, el resultado demostró que tuvo relación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de Pearson de 0.0539. así mismo, se está de acuerdo con la conclusión que, al brindarles libertad en el desarrollo de sus actividades diarias, genera autonomía y el logro de metas a través de la motivación y toma de decisiones en algunos aspectos importantes generando un rendimiento favorable.

De igual manera, Ribeiro (2018) en su artículo sobre el Empowerment como factor de competitividad de la universidad católica portuguesa, Portugal. verificó una relación entre el empowerment con el desempeño y la competitividad organizacional. Concluye que la implementación de principios de empoderamiento permite a las organizaciones aprovechar al máximo los recursos humanos, ya que facilita a las organizaciones ganar productividad, eficiencia.

Demostó que hay relación y que la implementación de principios de empoderamiento ayuda ala organizaciones no solo a ganar productividad y eficiencia sino también dar un valor al aspecto humano.

Esto se relaciona con la Teoría del reforzamiento de Skinner donde propone que el jefe necesita entender la relación entre las conductas del trabajador y cuáles son las consecuencias para poder implementar condiciones de trabajo que motiven las conductas deseables y desalientes las conductas negativas.

En relación a la hipótesis específica 1 se demostró que existe relación directa entre liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019. Con un coeficiente de correlación es de 0,708 el cual corresponde a una correlación positiva media. esto tiene relación con Mamani (2017) en su tesis sobre el

empowerment en el hotel Taypikala Lago, donde concluye que los colaboradores consideran que sus acciones, afectan a los resultados de su área de trabajo y de la empresa. por otro lado, se pudo diagnosticar, que tienen la motivación para mejorar la situación actual lo que permite plantear una propuesta para aplicar adecuadamente el empowerment, trabajando con ello, el liderazgo, la autonomía, la toma de decisiones para continuar sus actividades libremente. la teoría de las necesidades de McClellan indica que las personas con necesidad de poder se preocupan mucho por ejercer un liderazgo tener el control, por lo general esos individuos buscan cargos donde fluya su liderazgo, les gusta enseñar y ser comunicadores.

En relación a la hipótesis específica 2 demostró que existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019. Con un coeficiente de correlación es de 0,594 el cual corresponde a una correlación positiva media. Lo cual es corroborado por los estudios de Castro y Núñez (2018) en su trabajo de investigación empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la empresa agropucalá S.A.A., Pucalá 2017, Su investigación concluye que la aplicación del empowerment mejorará el rendimiento laboral de los colaboradores en la medida en que el área tome la decisión de poder y realizar un cambio en la cultura empresarial, analizar de la planeación estratégica y como delega las funciones.

En relación a la hipótesis específica 3 demostró que existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019. Con un coeficiente de correlación es de 0,773 el cual corresponde a una correlación positiva considerable. lo cual es corroborado por los estudios de Mamani (2017) en su investigación empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago, Chucuito - Puno 2017. Tuvo como conclusión que empowerment en el desempeño laboral del hotel tuvo significancia en competencias e impacto, dando paso a la necesaria implementación de un plan de mejora del empowerment dada las condiciones encontradas en el hotel.

Así mismo, Jajal (2016) en su artículo sobre Examinar los efectos del empoderamiento, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados en el compromiso organizacional V Conferencia internacional sobre liderazgo, tecnología, innovación y gestión empresarial, Procedia - Social and Behavioral Sciences, sciencedirect indica que desarrollar el compromiso organizacional entre los empleados es uno de los factores

importantes para garantizar la efectividad de la organización. Los resultados indicaron que el empoderamiento de los empleados tiene un efecto positivo significativo en el compromiso de la organización.

En relación a la hipótesis específica 4 demostró que existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019. Con un coeficiente de correlación es de 0,528 el cual corresponde a una correlación positiva media. lo cual es corroborado por los estudios de Vargas, Muratalla y Gonzales (2018) en su artículo Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo donde concluye que el impacto que tiene la motivación en el rendimiento laboral es significativo por presentar una correlación positiva considerable.

De la misma manera menciona Ricaldi y Villalva (2014) en su tesis sobre La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2014. Como resultado demuestra que efectivamente existe una influencia positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la UNCP. la teoría Y de McGregor (1960) el cual menciona que el control no es el único medio para lograr que un trabajador logre los objetivos, El trabajador se auto dirige hacia los objetivos que les confían y el compromiso de un trabajador es proporcional al tamaño de las recompensas.

V. Conclusiones

Primera

Se concluye que existe relación directa entre el empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019; con una significancia encontrada de 0,000 que es menor a 0,005. Además, se determinó la correlación positiva considerable de Rho de Pearson con un coeficiente de ,887.

Segunda

Se concluye que existe relación entre Liderazgo y el rendimiento laboral; debido se aceptó la hipótesis alterna, según la regla de decisión con una significancia encontrada de 0,000 que es menor de 0,005. Además, se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación es de 0,708 el cual corresponde a una correlación positiva media.

Tercera

Se concluye que existe relación directa entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019 con el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de significancia de 0.00 el cual es menor a 0.005, permitiendo aceptar la hipótesis alterna (H1), Con un coeficiente de correlación de 0,594 el cual corresponde a una correlación positiva media.

Cuarta

Se concluye que existe relación directa entre desarrollo y el rendimiento laboral; Con un coeficiente de correlación es de 0,773 el cual corresponde a una correlación positiva considerable. Con una significancia de 0,000 la cual es menor a 0.005 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1).

Quinta

Finalmente, se concluye que existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral con el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de significancia de 0.00 el cual es menor a 0.005, permitiendo aceptar la hipótesis alterna (H1) Con un coeficiente de correlación es de 0,528 el cual corresponde a una correlación positiva media.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda que la universidad privada, involucre en las responsabilidades de tomar decisiones a los asistentes del área administrativa, debido a que es necesario para mejorar el rendimiento laboral y el empowerment permitirá mejorar la relación del jefe con los empleados permitiendo conocer y encaminar a los involucrados hacia un mismo objetivo que es el éxito de la organización.

Segunda

Se recomienda promover el liderazgo en la empresa el cual permitirá ampliar nuevos horizontes de los trabajadores, de ser el caso realizar capacitaciones de liderazgo para el personal con el fin de fomentar el trabajo en equipo logrando así intercambio de ideas y tener objetivos comunes, esto permitirá sacar el máximo potencial de los miembros de la organización.

Tercera

Se recomienda antes de delegar autoridad, es necesario conocer al colaborador, el nivel competitivo que poseen, mediante una evaluación del rendimiento laboral permitirá medir e identificar las conductas orientadas a la tarea, formando trabajadores con autonomía y libertad con el objetivo tener un eficiente rendimiento laboral.

Cuarta

Se recomienda el desarrollo de sus colaboradores a través de las capacitaciones en cuanto a conocimientos y competencias, de tal manera que estimulara a tomar iniciativas y usar sus habilidades en su entorno laboral y adaptarse a otras funciones diferentes a su puesto de trabajo.

Quinta

Finalmente, se recomienda que la organización brinde motivación e incentivos al personal constantemente, implementar un programa de reconocimientos y recompensas al mejor desempeño para mantener buenos resultados que ayudarán a cumplir metas de la organización, además, es un poderoso incentivo para mejorar el rendimiento laboral.

Referencias

- Alles, M. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias. 3ra edición. 1ª reimp. Editorial Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.
- Bacqué, M., Biewener, C. (2016). El Empoderamiento, una práctica emancipadora. Editorial Gedisa S.A. Barcelona. España recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=VNynCwAAQBAJ&pg=PA5&dq=bacque+biewener&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjX9fL4u73iAhXQgAKHSjqDWcQ6AEIKDAA#v=onepage&q=bacque%20biewener&f=false>
- Behar. D. (2008). Metodología de la Investigación: Introducción a la Metodología de la Investigación:(1ra ed.). Argentina: Shalom.
- Bernal. C. (2010) Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Pearson
- Blanchard, K. (2008) Empowerment: Tres Claves Para Que el Proceso de Facultar A los Empleados Funcione en su Empresa. Norma
- Briones, M. (2018) el sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los municipios de la provincia de Manabí. Ecuador Revista san Gregorio. Recuperado <http://revista.sangregoriode.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/558/7-maryuri>
- Carhuayña Contreras, R. (2016). Empowerment y desempeño laboral en el centro de exámenes de conchán del touring automóvil club del Perú – lima, 2014. (Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo Perú.
- Castro, Y., Núñez, V. (2018) “Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la empresa agropucalá S.A.A., Pucalá 2017” (licenciado en administración) Universidad Señor De Sipán. Pimentel, Perú.
- Chiavenato, I (2009) gestión del talento humano. Tercera edición McGraw Hill
- Chiavenato, I (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Décima edición. McGraw Hill.
- Computrabajo (2018) Premios Best WorkPlaces 2018 de CompuTrabajo a las 50 mejores empresas para trabajar en Perú. Recuperado de

<https://blog.computrabajo.com.pe/candidato/premios-best-workplaces-2018-de-computrabajo-a-las-50-mejores-empresas-para-trabajar-en-peru/>

Cortez, A., Dávila F. (2016) Aplicabilidad de las herramientas Empowerment y benchmarking para mejorar el proceso de comunicación y buena gestión empresarial en las pymes del Ecuador. Artículo científico- Universidad Laica Vicente Rocafuerte Guayaquil ecuador recuperado de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/442/238>.

De Trejo, R. (2008) recursos básicos de empresa. Recuperado de <http://reginadetrejo.blogspot.com/2008/08/recursos-basicos-de-empresa.html>

Demuner, M., Becerril, O., Ibarra, M. (2018) Capacidad de respuesta y capacidad de absorción. Estudio de empresas manufactureras en México recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/859/85955218004/html/index.html>

Dolan, S. et.al. (2007) La gestión de los recursos humanos Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Tercera edición. McGraw-Hill/Interamericana – España.

Domínguez, L. (2013) Eumed.net enciclopedia virtual. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1283/calidad.html>

El comercio. CCL: Perú creció 2,2% en productividad laboral en el 2016 recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/ccl-peru-crecio-2-2-productividad-laboral-2016-422902>

Emprende pyme.net. Importancia del Empowerment en la gestión. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/importancia-del-empowerment-en-la-gestion-empresarial.html>

Expasion.com (2015) Un alto grado de compromiso laboral aumenta el rendimiento de la empresa recuperado de <https://www.expansion.com/especiales/oracle/noticias/2015/09/29/560a4b6f268e3ee8448b457f.html>

Fischman, D. (2014) motivación 360° como incrementarla en la vida y en la empresa editorial Planeta Perú SA

- Fischman, D. (2017) Evaluaciones de desempeño. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman412888>
- Fischman, D. (2019) Entender el Empowerment en la empresa. Effectus Fischman consultores. Recuperado de <https://www.effectusfischman.com/detalle/63/entender-articulos-el-empowerment-en-la-empresa>.
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Teseo, 2018.
- Giraudier, M. (2011). La gerencia y el equipo. Capítulo 5: El Feedback a los colaboradores Recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-gerencia-equipo/feedback-colaboradores>.
- Gómez, J. (2018). Desde la delegación al empoderamiento. Recuperado de <https://www.cerem.pe/blog/desde-la-delegacion-al-empoderamiento>
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008) Gestión De Recursos Humanos.5ta Edición. Pearson Educación, S.A., Madrid España.
- Hernández, H.; Pascual; A. (2017) Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/ValidacionDeUnInstrumentoDeInvestigacionParaElDise-6383705.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación científica. Sexta edición McGraw -Hill / interamericana editores, s.a. De C.V. México
- Herrera, J. (2008) Empowerment. Artículo electrónico recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/01/empowerment.pdf>
- Jajal, H. (2016) artículo “Examinar los efectos del empoderamiento, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados en el compromiso organizacional” 5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business, Procedia - Social and Behavioral Sciences. ScienceDirect recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042816310758?token=A7EF7ABE0DD8DB3615D15C90D37C3211421A84236B596EB5CD88DBDF62D46747FEAB6B60EA0D10F14DDAF0DA32840D12>

- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannicela, M. (2012) ADMINISTRACION. Una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Luna, A. (2014) Administración estratégica primera edición e-book México. recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HPHhBAAAQBAJ&pg=PA214&dq=comp+artir+informacion+autonomia+equipo+autodirigido&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKewjmrnHnOjiAhWJr1kKHSkC9kQ6AEILDAB#v=onepage&q=compartir%20informacion%20autonomia%20equipo%20autodirigido&f=false>
- Made, P. (2013). Liderazgo eficaz orientado a las personas. Recuperado de <https://prezi.com/eimzrwqoxn7w/liderazgo-eficaz-orientado-a-laspersonas/>
- Mamani, D. (2017) “Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel taypikala lago chucuito Puno 2017” licenciado en administración universidad nacional el antiplano Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6905/Mamani_Choque_Dia_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, P., Novoa, J. (2018) Relación Entre El Empowerment Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Una Tienda Retail De Cajamarca. (Tesis de Licenciatura en administración). Universidad privada del norte. Perú.
- Mondy, R. (2010). Administración de Recursos Humanos. Editorial Pearson. Onceava edición.
- Morales, A. (2016). Empoderamiento y desempeño laboral en el Colegio Cristiano Nueva Nación (Tesis de Licenciado). Universidad Rafael Landívar, México, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/06/14/Morales-Edswin.pdf>.
- Pérez, G. et al. (2015) Conflictividad y empoderamiento en agrupaciones sociales contemporáneas. ITESO
- Pérez J. y Merino, M. (2012) Definición de palabras. Actualizado 2019. Recuperado de <https://definicion.de/>
- Pons, J (2012) Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Work Meter. Recuperado de <https://web.workmeter.com/es/software-productividad.html>

- Porret, M. (2007) Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones. 2da edición. Esic editorial España.
- Ribeiro, M. (2018). Empowerment as a Factor of Competitiveness. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 21(2), 62–66. Universidad Católica Portuguesa, PORTUGAL Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134350690&lang=es&site=ehost-live>
- Ricaldi, I., Villalva, S. (2014) La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la universidad nacional del centro del Perú. (Tesis de licenciatura en administración) recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3831/Ricaldi%20Victorio%20-%20Villalva%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terry, W. (2004). Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&dq=manual+del+empowerment&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj48m23vHiAhVKGLkGHeovACMQ6AEIKjAA#v=onepage&q=manual%20del%20empowerment&f=false>
- Ucha, F. (2011) Definición ABC Tu diccionario hecho fácil. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/conjuncion.php>
- Unimet (2014) habilidades gerenciales: conceptuales humanas y técnicas. Recuperado de http://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Ejercicio_Habilidades-conceptuales-humanas-y-t%C3%A9cnicas-vnov14.pdf
- Vargas, J. y Muratalla, G. (2018) Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117-130. Recuperado de <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Wetto, M. (2014) Pensamiento Analítico: Características y Funciones recuperado de <https://www.lifeder.com/pensamiento-analitico/>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada, Lima 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada Lima, 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima 2019</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre Desarrollo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre Empowerment y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima 2019</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Existe relación entre poder y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Existe relación entre Desarrollo y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p> <p>Existe relación entre motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019</p>	Empowerment	LIDERAZGO	ORIENTA A LAS PERSONAS METAS Y OBJETIVOS RETROALIMENTACIÓN	<p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE ESTUDIO</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental - Transversal</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Se aplicará la encuesta</p> <p>TIPO</p> <p>Aplicada</p> <p>TIPO DE MUESTRA No se consideró muestra, Porque se encuestará a todos los individuos de la población (censo)</p>
				PODER	DELEGA AUTORIDAD CONFIANZA AUTONOMÍA	
				DESARROLLO	COMPETITIVIDAD	
					DELEGACIÓN	
					COMPROMISO	
				MOTIVACIÓN	RECOMENPENSAS	
			INCENTIVOS			
			Rendimiento laboral	RASGOS DE PERSONALIDAD	ADAPTABILIDAD	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario de 24 ítems</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>35 administrativos</p>
					ACTITUD	
					INICIATIVA	
				COMPETENCIAS	CONOCIMIENTOS HABILIDADES	
					CAPACIDAD	
LOGRO DE METAS	RESULTADOS DISPONE RECURSOS					
POTENCIAL DE MEJORAMIENTO	DESARROLLO PROFESIONAL PROYECCIÓN A FUTURO PLANEACION					

ANEXO 2. FICHA DE DATOS EXTRAÍDO DE LAS FUENTES Y ANALIZADOS EN LOS RESULTADOS

*prueba pearson.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 17 de 17 variables

	liderazgo	poder	desarrollo	motivacion	empowerment	rasgos	competencias	logro	potencial	rendimiento	V1	V2	D1	D2	D3	D4	V2D1	var	var	var	var
1	5	4	10	5	24	9	8	6	6	29	2	3	1	1	2	3	2				
2	5	3	7	2	17	5	5	3	6	19	1	1	1	1	1	1	1				
3	5	4	9	3	21	6	7	5	5	23	1	1	1	1	1	1	1				
4	5	4	7	3	19	6	6	4	5	21	1	1	1	1	1	1	1				
5	5	4	9	3	21	7	7	4	5	23	1	1	1	1	1	1	1				
6	5	3	7	4	19	6	5	4	5	20	1	1	1	1	1	1	2				
7	6	4	9	2	21	6	7	3	6	22	1	1	1	1	1	1	1				
8	9	6	10	4	29	10	7	5	6	28	3	3	3	2	2	2	3				
9	9	4	11	5	29	11	7	5	6	29	3	3	3	1	2	3	3				
10	8	4	10	4	26	9	7	5	6	27	2	2	2	1	2	2	2				
11	7	3	10	3	23	9	6	5	5	25	2	2	2	1	2	1	2				
12	8	4	11	3	26	9	8	6	5	28	2	3	2	2	1	2	1				
13	7	5	10	3	25	10	8	5	8	31	2	3	2	2	2	1	3				
14	7	5	10	4	26	7	7	5	5	24	2	2	2	2	2	2	2				
15	8	6	9	5	28	9	8	5	7	29	3	3	2	2	1	3	2				
16	8	5	10	3	26	9	7	4	5	25	2	2	2	2	2	1	2				
17	9	6	11	3	29	9	8	6	6	29	3	3	3	2	2	1	2				
18	6	6	11	4	27	9	8	6	5	28	2	3	1	2	2	2	2				
19	6	3	11	5	25	9	6	6	5	26	2	2	1	1	2	3	2				
20	6	3	8	3	20	7	5	5	4	21	1	1	1	1	1	1	1				
21	5	4	7	4	20	7	6	4	6	23	1	1	1	1	1	2	1				
22	5	4	7	4	20	7	6	4	6	23	1	1	1	1	1	2	1				
23	5	4	7	3	19	6	6	4	6	22	1	1	1	1	1	1	1				
24	5	5	7	3	20	6	6	4	5	21	1	1	1	1	2	1	1				
25	5	4	9	3	21	8	7	4	5	24	1	2	1	1	1	1	2				
26	5	4	9	3	21	6	7	4	5	22	1	1	1	1	1	1	1				
27	6	4	9	4	23	8	7	5	8	28	2	3	1	1	1	2	2				
28	9	6	11	4	30	11	7	5	6	29	3	3	3	2	2	2	3				
29	9	4	10	5	28	11	7	6	6	30	3	3	3	1	2	3	3				
30	8	4	10	4	26	10	7	5	6	28	2	3	2	1	2	2	3				
31	7	3	10	4	24	9	6	5	4	24	2	2	2	1	2	2	2				
32	8	4	12	4	28	9	8	6	5	28	3	3	2	1	3	2	2				
33	7	5	9	3	24	8	8	5	6	27	2	2	2	2	1	1	2				
34	7	5	10	3	25	7	7	6	6	26	2	2	2	2	2	1	1				
35	8	6	10	5	29	9	9	5	7	30	3	3	2	2	2	3	2				
36	8	5	10	4	27	9	7	4	5	25	2	2	2	2	2	2	2				
37	6	6	10	3	26	9	6	6	6	28	2	2	2	2	2	4	2				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

20:15 19/11/2019

ANEXO 3. RESULTADO TURNITIN

Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada.Lima 2019 turnitin.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas Empowerment y re... x

66.7%

44 / 47

Compartir

Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada.Lima 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	18%	1%	25%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	bibliotecavirtual.unl.edu.ar Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

215.9 x 279.4 mm

ANEXO 4. PRUEBA DE NORMALIDAD VARIABLES

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk.

H0: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos- Rho de Pearson).

H1: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman)

Regla de decisión

Si la significancia (Sig.) $Es \geq 0,05$ distribución normal se acepta H0 (hipótesis nula)

Si la significancia (Sig.) $Es < 0,05$ distribución no normal se acepta H1 (hipótesis alterna)

solo si ambas significancias son mayores a 0.05 se usará Pearson caso contrario se usa Spearman se realizó el análisis de los datos a una muestra de 40 encuestados con el programa estadístico SSPS 24, el cual muestra el siguiente resultado:

Tabla 21. Prueba de normalidad shapiro-wilk

	Estadístico	gl	Sig.
EMPOWERMENT	,951	40	,079
RENDIMIENTO LABORAL	,947	40	,060

Fuente: Software estadístico SSPS 24

Interpretación

Variable 1: Empowerment

En la tabla 7 se analiza el cuadro presenta una significancia de 0,079 siendo mayor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk, por lo que, se acepta la hipótesis Nula (H0) rechazando la hipótesis alterna (H1), por su distribución normal, tiene como prueba paramétrica (Rho de Pearson).

Variable 2: Rendimiento laboral

En la tabla 7 se analiza el cuadro presenta un SIG de 0,060 siendo mayor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk, por lo que, se acepta la hipótesis Nula (H0) rechazando la hipótesis alterna (H1), por su distribución normal, tiene como prueba paramétrica (Rho de Pearson).

ANEXO 5. PRUEBA DE NORMALIDAD DIMENSIONES

Análisis Inferencial

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk.

H0: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos- Rho de Pearson).

H1: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman)

Regla de decisión

Si la significancia (Sig.) $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0).

Si la significancia (Sig.) $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H1).

Se realizó el análisis de los datos a una muestra de 40 encuestados con el programa estadístico SPSS 24, el cual muestra el siguiente resultado:

Tabla 22. Pruebas de normalidad shapiro-wilk dimensiones empowerment

Pruebas de normalidad de las dimensiones de Empowerment			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
DIMENSIÓN LIDERAZGO	,865	40	,000
DIMENSIÓN PODER	,877	40	,000
DIMENSIÓN DESARROLLO	,921	40	,008
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	,855	40	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 24 la prueba de normalidad se calcula mediante Shapiro-Wilk dado que N es menor a 50, dicha prueba se realizará con la finalidad de saber si los datos tienen distribución normal o no, para poder realizar la elección del tipo de coeficiente de correlación se aplicará para comprobar las hipótesis. Los datos analizados muestran un comportamiento no normal debido a que la significancia de las variables analizadas es menor a 0,05, por ende, se aplica la prueba de hipótesis de Rho de Spearman.

ANEXO 6. INSTRUMENTO

ENCUESTA

Estimado colaborador (a)

El presente cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, la presente servirá para elaborar el trabajo de investigación.

Se pide su colaboración marcando con un aspa (X) en la alternativa según le parezca la adecuada en las siguientes preguntas:

Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El líder de su empresa se preocupa en las personas más que los resultados que se generen.					
2	Considera que el jefe guía a su equipo para que pueda cumplir con las metas y objetivos de la organización.					
3	El líder le proporciona retroalimentación sobre las funciones que debe realizar en su trabajo.					
4	Considera necesario que el jefe delegue autoridad a sus colaboradores.					
5	Considera Ud. que la confianza es importante para el mejor desarrollo de su trabajo.					
6	Considera que es importante tener autonomía y libertad para tomar decisiones respecto a sus funciones.					
7	Considera necesario que se comparta los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar mejor las funciones.					
8	Su jefe inmediato le da acceso a la información necesaria para desarrollar sin problemas sus labores diarias.					
9	Considera que el jefe debe promover o motivar a que desarrolle sus competencias personales.					
10	Su organización brinda incentivos o recompensas para que les motive a realizar un mejor desempeño.					
11	Cuando cumples con las metas en beneficio de la organización recibe algún reconocimiento por parte de su jefe.					
12	Los trabajadores del área se adaptan rápidamente al cambio de funciones.					
13	Los trabajadores muestran una actitud positiva en la solución de problemas.					
14	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.					
15	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre resolución de problemas para una mejor competencia.					
16	Los integrantes del área cuentan con la habilidad necesaria para realizar sus funciones.					
17	Considera que sus compañeros cuentan con la capacidad de respuesta ante las necesidades del cliente.					
18	La organización logra los resultados propuestos como consecuencia de los rendimientos de los colaboradores.					
19	La organización le brinda los recursos necesarios para lograr las metas del área de trabajo.					
20	La organización le brinda oportunidades de desarrollo profesional.					
21	Ud. se proyecta a futuro participando en capacitaciones constantes para de mejorar el rendimiento laboral.					
22	La empresa planifica actividades para mejorar el potencial del trabajador.					

Gracias por su participación

ANEXO 7. VALIDACIÓN EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
 Apellidos y nombres del investigador: Morales Leguía María Serñalta
 Apellidos y nombres del experto: Dr. ALDO CARREA DAVID FERNANDO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
			ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	
EMPOWERMENT	Liderazgo	Orienta a las personas	El líder de su empresa se preocupa en las personas más que los resultados que se generen.			X		
		Metas y objetivos	Considera que el jefe guía a su equipo para que pueda cumplir con las metas y objetivos de la organización.			X		
	poder	retroalimentación	El líder le proporciona retroalimentación sobre las funciones que debe realizar en su trabajo.				X	
		Delega autoridad	Considera que su jefe delega autoridad a sus colaboradores.				X	
		Confianza	Considera que sin la confianza de su jefe puede trabajar de la misma manera				X	
		Autonomía y Libertad	Considera que su jefe le da autonomía y libertad para tomar decisiones respecto a sus funciones.				X	
	Desarrollo	Conocimiento	Considera necesario que se comparta los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar mejor las funciones.				X	
		Proporciona Información	Su jefe inmediato le da acceso a la información necesaria para desarrollar sin problemas sus labores diarias.				X	
	Motivación	Competencias	Considera que el jefe debe promover o motivar a que desarrolle sus competencias personales.				X	
		recompensas	Su organización brinda incentivos o recompensas para que les motive a realizar un mejor desempeño.				X	
reconocimientos		Cuando cumple con las metas en beneficio de la organización recibe algún reconocimiento por parte de su jefe.				X		
Adaptabilidad		Los trabajadores del área se adaptan rápidamente al cambio de funciones.				X		
RENDIMIENTO LABORAL	Rasgos de Personalidad	Actitud	Los trabajadores muestran una actitud positiva en la solución de problemas.			X		
		Iniciativa	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.			X		
	Competencias	Conocimientos	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre resolución de problemas para una mejor competencia.				X	
		Habilidades	Los integrantes del área cuentan con la habilidad necesaria para realizar sus funciones.				X	
	Logro de metas	Capacidad de respuesta	Considera que sus compañeros cuentan con la capacidad de respuesta ante las necesidades del cliente.				X	
		Resultados	La organización logra los resultados propuestos como consecuencia del rendimiento de los colaboradores.				X	
	Potencial de mejoramiento	Dispone recursos	La organización le brinda los recursos necesarios para lograr las metas del área de trabajo.				X	
		Desarrollo profesional	La organización le brinda oportunidades de desarrollo profesional.				X	
		Proyección a futuro	Ud. se proyecta a futuro participando en capacitaciones constantes para de mejorar el rendimiento laboral.				X	
		Planeación	La empresa planifica actividades para mejorar el potencial del trabajador.				X	
Firma del experto:			Fecha: <u>27/06/2019</u>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019"
 Apellidos y nombres del investigador: Morales Leguía María Señalida
 Apellidos y nombres del experto: *Calero Salazar, Raúl Ángel*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / SUGERENCIAS /
EMPOWERMENT	Liderazgo	Orienta a las personas	El líder de su empresa se preocupa en las personas más que los resultados que se generen.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Metas y objetivos	Considera que el jefe guía a su equipo para que pueda cumplir con las metas y objetivos de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	poder	retroalimentación	El líder le proporciona retroalimentación sobre las funciones que debe realizar en su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Delega autoridad	Considera que su jefe delega autoridad a sus colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Desarrollo	Confianza	Considera que sin la confianza de su jefe puede trabajar de la misma manera		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Autonomía y Libertad	Considera que su jefe le da autonomía y libertad para tomar decisiones respecto a sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Motivación	Conocimiento	Considera necesario que se comparta los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar mejor las funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Proporciona información	Su jefe inmediato le da acceso a la información necesaria para desarrollar sin problemas sus labores diarias.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Rasgos de Personalidad	Competencias	Considera que el jefe debe promover o motivar a que desarrolle sus competencias personales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		recompensas	Su organización brinda incentivos o recompensas para que les motive a realizar un mejor desempeño.		<input checked="" type="checkbox"/>	
RENDIMIENTO LABORAL	Logro de metas	reconocimientos	Cuando cumple con las metas en beneficio de la organización recibe algún reconocimiento por parte de su jefe.	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Adaptabilidad	Los trabajadores del área se adaptan rápidamente al cambio de funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Competencias	Actitud	Los trabajadores muestran una actitud positiva en la solución de problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Iniciativa	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Potencial de mejoramiento	Conocimientos	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre resolución de problemas para una mejor competencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Habilidades	Los integrantes del área cuentan con la habilidad necesaria para realizar sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Firma del experto:	Capacidad de respuesta	Considera que sus compañeros cuentan con la capacidad de respuesta ante las necesidades del cliente.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Resultados	La organización logra los resultados propuestos como consecuencia del rendimiento de los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Fecha: 28/10/19	Disponde recursos	La organización le brinda los recursos necesarios para lograr las metas del área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo profesional	La organización le brinda oportunidades de desarrollo profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>	
SUGERENCIAS /	Proyección a futuro	La empresa proyecta a futuro participando en capacitaciones constantes para de mejorar el rendimiento laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Planeación	La empresa planifica actividades para mejorar el potencial del trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019"
 Apellidos y nombres del investigador: Morales Leguía María Senaldá

Apellidos y nombres del experto: Mg. Flores BAZAN MADA Inés.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
EMPOWERMENT	Liderazgo	Orienta a las personas	El líder de su empresa se preocupa en las personas más que los resultados que se generen.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas y objetivos	Considera que el jefe guía a su equipo para que pueda cumplir con las metas y objetivos de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	poder	retroalimentación	El líder le proporciona retroalimentación sobre las funciones que debe realizar en su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Delega autoridad	Considera que su jefe delega autoridad a sus colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Confianza	considera que sin la confianza de su jefe puede trabajar de la misma manera		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desarrollo	Autonomía y Libertad	Considera que su jefe le da autonomía y libertad para tomar decisiones respecto a sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimiento	Considera necesario que se comparta los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar mejor las funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Proporciona información	Su jefe inmediato le da acceso a la información necesaria para desarrollar sin problemas sus labores diarias.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	Competencias	Considera que el jefe debe promover o motivar a que desarrolle sus competencias personales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		recompensas	Su organización brinda incentivos o recompensas para que les motive a realizar un mejor desempeño.	Libert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Rasgos de Personalidad	Adaptabilidad	Cuando cumple con las metas en beneficio de la organización recibe algún reconocimiento por parte de su jefe.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	Los trabajadores del área se adaptan rápidamente al cambio de funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Iniciativa		Los trabajadores muestran una actitud positiva en la solución de problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Competencias	Conocimientos	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Habilidades	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre resolución de problemas para una mejor competencia.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Capacidad de respuesta	Los integrantes del área cuentan con la habilidad necesaria para realizar sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Resultados	Considera que sus compañeros cuentan con la capacidad de respuesta ante las necesidades del cliente.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Logro de metas	Disponde recursos	La organización logra los resultados propuestos como consecuencia del rendimiento de los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desarrollo profesional	La organización le brinda los recursos necesarios para lograr las metas del área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Potencial de mejoramiento	Proyección a futuro	La organización le brinda oportunidades de desarrollo profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Planeación	Ud. se proyecta a futuro participando en capacitaciones constantes para de mejorar el rendimiento laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:			Fecha: <u>20.1.19</u>		<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019"
 Apellidos y nombres del investigador: Morales Leguía María Senaida
 Apellidos y nombres del experto: **LUNA GAMARRA MAGALY ERICA**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Liderazgo	Orienta a las personas	El líder de su empresa se preocupa en las personas más que los resultados que se generen.		X	
		Metas y objetivos	Considera que el jefe guía a su equipo para que pueda cumplir con las metas y objetivos de la organización.		X	
	poder	retroalimentación	El líder le proporciona retroalimentación sobre las funciones que debe realizar en su trabajo.		X	
		Delega autoridad	Considera que su jefe delega autoridad a sus colaboradores.		X	
		Confianza	considera que sin la confianza de su jefe puede trabajar de la misma manera		X	
		Autonomía y Libertad	Considera que su jefe le da autonomía y libertad para tomar decisiones respecto a sus funciones.		X	
	Desarrollo	Conocimiento	Considera necesario que se compartan los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar mejor las funciones.		X	
		Proporciona Información	Su jefe inmediato le da acceso a la información necesaria para desarrollar sin problemas sus labores diarias.		X	
	Motivación	Competencias	Considera que el jefe debe promover o motivar a que desarrolle sus competencias personales.		X	
		recompensas	Su organización brinda incentivos o recompensas para que les motive a realizar un mejor desempeño.		X	
RENDIMIENTO LABORAL	Rasgos de Personalidad	reconocimientos	Cuando cumples con las metas en beneficio de la organización recibe algún reconocimiento por parte de su jefe.	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	X	
		Adaptabilidad	Los trabajadores del área se adaptan rápidamente al cambio de funciones.		X	
	Competencias	Actitud	Los trabajadores muestran una actitud positiva en la solución de problemas.		X	
		Iniciativa	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.		X	
	Logro de metas	Conocimientos	Los colaboradores cuentan con conocimientos sobre resolución de problemas para una mejor competencia.		X	
		Habilidades	Los integrantes del área cuentan con la habilidad necesaria para realizar sus funciones.		X	
	Potencial de mejoramiento	Capacidad de respuesta	Considera que sus compañeros cuentan con la capacidad de respuesta ante las necesidades del cliente.		X	
		Resultados	La organización logra los resultados propuestos como consecuencia del rendimiento de los colaboradores.		X	
	Firma del experto:	Desarrollo recursos	La organización le brinda los recursos necesarios para lograr las metas del área de trabajo.		X	
		Desarrollo profesional	La organización le brinda oportunidades de desarrollo profesional.		X	
	Proyección a futuro	Ud. se proyecta a futuro participando en capacitaciones constantes para de mejorar el rendimiento laboral.		X		
	Planeación	La empresa planifica actividades para mejorar el potencial del trabajador.		X		
		Fecha: 21/07/19				